



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el 2^a, 5^a, 6^a y 7^a grado de básica de la Unidad Educativa
del Milenio “Cacique Tumbalá” del cantón de Pujilí, provincia de Cotopaxi,
en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Chicaiza Tigmasa, Libia Cumandá.

DIRERCTOR: Riofrío Leiva, Vicente Jacinto, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Vicente Jacinto Riofrio Leiva

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por Chicaiza Tigmasa Libia Cumandá, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 20 de agosto de 2014.

f)

DECLARACIÓN DE AUDITORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Chicaiza Tigmasa Libia Cumandá declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mgs. Vicente Jacinto Riofrío Leiva, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....
Autor: Chicaiza Tigmasa Libia Cumandá

Cédula: 0502527138

DEDICATORIA

Este trabajo que he realizado con deseo de alcanzar una carrera profesional los dedico de todo corazón a mis hijas Karen Michelle y Heydi Brigitte, que son ellas quienes día a día me han dado la fuerza para seguir adelante y así lograr la meta planteada en mi vida y a su vez brindarles un futuro mejor, con mucho cariño los dedico de igual manera a mis queridos padres porque me apoyaron incondicionalmente para ser una profesional.

Libia Chicaiza

AGRADECIMIENTO

En cumplimiento con mi deber de estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, he culminado el trabajo de investigación y quiero extender un agradecimiento profundo primeramente a Dios por haberme brindado la dicha de la salud, bienestar físico y espiritual durante estos años, a mis padres quienes me dieron la vida y sus consejos incondicionales para seguir adelante, a mis maestros que con sus saberes fueron formando en mi persona una buena profesional y como no a mi tutor por brindarme su guía y orientaciones para el desarrollo y culminación del presente trabajo.

Libia Chicaiza

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.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	24
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25
1.2. Gestión educativa.....	26
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	28
1.2.3. Tipos de gestión.....	29
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	30
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	32
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación institución y curricular.....	34
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	35
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	36
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	37
1.3.2. Tipos de estrategias.....	38
1.3.2.1. En la gestión legal.....	38
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	39
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	40
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	43
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	45
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Contexto.....	46
2.3. Participantes.....	48
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	48
2.4.1. Métodos.....	49
2.4.2. Técnicas.....	50
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	53
2.5.1. Talento Humano.....	53

2.5.2. Institucionales.....	53
2.5.3 Materiales.....	53
2.5.4. Económicos.....	54
2.6. Procedimiento.....	54
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...	62
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	64
2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	66
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	66
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente...	68
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	70
3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	72
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	72
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	72
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	74
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	76
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	78
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.	78
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.....	80
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.....	82
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.....	84
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.....	86
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.....	88
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.....	90
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.....	92
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.....	94
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.....	96
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.....	98
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.....	100
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	102
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	104
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.....	104
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	106
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	108
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	110
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	112
CONCLUSIONES.....	114
RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFIA.....	116
PROPUESTA.....	119
ANEXOS.....	122
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El trabajo de investigación acerca del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, se logró determinar el desempeño de los profesionales en la docencia en los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación, mediante el método inductivo, deductivo, analítico – sintético, descriptivo y el hermenéutico, con sus respectivas técnicas como bibliográficas la lectura, mapas conceptuales y organizadores gráficos, en las técnicas de campo la observación y la encuesta con su instrumento el cuestionario.

Permitiendo a su vez analizar y determinar que la institución viene cumpliendo en gran parte con los requerimientos de una educación de calidad, a su vez identificar que a los docentes les falta utilizar técnicas e instrumentos variados de evaluación para el proceso de aprendizaje, y valorar que la misión del docente es contribuir al crecimiento integral de los estudiantes, siendo un facilitador o mediador en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, debe dar cumplimiento a los objetivos, estándares y políticas fijadas por el Ministerio de Educación y así lograr los cambios que requiere el sistema educativa para la preparación de nuevas generaciones para la vida social.

PALABRAS CLAVES

Gestión, aprendizajes, calidad, innovación, compromiso, desarrollo.

ABSTRACT

The research on teacher performance in the teaching-learning process in the Education Unit Goals "Cacique Tumbalá" Pujilí city in the province of Cotopaxi, we were able to determine the performance of teaching professionals in the fields of legal management, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication, by inductive, deductive, analytical method - synthetic, descriptive and hermeneutic, with their respective technical literature as reading, concept maps, graphic organizers, in the technical field observation and survey questionnaire with your instrument.

Allowing your time to analyze and determine that the institution has complied largely with the requirements of a quality education, which in turn identify teachers use techniques and lack many assessment tools for the learning process, and evaluate it teaching mission is to contribute to the overall growth of the students, being a facilitator or mediator in the development of skills with performance criteria must comply with the objectives, standards and policies set by the Ministry of Education and achieve changes required by the educational system to prepare new generations for social life.

KEY WORDS

Management, Learning, Quality, Innovation, Compromise, Development

INTRODUCCIÓN

Con el fin de conocer nuestra realidad educativa se realizó la investigación acerca del Desempeño Docente en el proceso enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá”, ubicada en la parroquia de Zumbahua del cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi, esta investigación ha permitido que los estudiantes de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL conozca la realidad e identificar el desempeño del docente en el ámbito de la gestión legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y comunicación; con el fin de reflexionar y fortalecer conocimientos acerca de las funciones y comportamiento del maestro, para así formar en nuestra persona un profesional crítico y reflexivo.

El Ministerio de Educación del Ecuador ha venido evaluando el desempeño docente para identificar el problema existente, la cual ha permitido mejorar la gestión educativa, diseñar y promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje; por tal razón la UTPL comprometida en el mejoramiento de la formación inicial docente y el desarrollo profesional trabaja arduamente para brindar a la sociedad docentes de calidad y así cumplir las expectativas del ministerio.

El fin de la investigación es determinar el desempeño en el proceso enseñanza - aprendizaje, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis y mejorar mediante la fundamentación teórica y práctica y fortalecer mediante estrategias pedagógicas.

El trabajo de investigación consta de los siguientes aspectos: capítulo uno relacionado con el marco teórico que se plantean definiciones sobre el desempeño docente, los factores que influyen, características y desafíos, acerca de la gestión educativa tanto legal, del aprendizaje, de la planificación y del liderazgo y comunicación y de las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente; capítulo dos relacionado a la metodología referente al diseño de investigación, contexto, participantes, métodos técnicas e instrumentos de investigación, recursos y procedimiento y en el capítulo tres se encuentra resultados, análisis y discusión.

Para mejoramiento de la educación requiere de una la reflexión constante de los educadores, sentir el deseo de un cambio positivo, vivir y educar para lograr esa meta, ya que el papel del docente es muy importante en el campo educativo, debe satisfacer las múltiples necesidades de la sociedad, un maestro debe estar comprometido a brindar un servicio educativo de calidad, mejorando continuamente los procesos, involucrando a la

comunidad educativo en las actividades académicas, buscando obtener mayores índices de eficiencia y eficacia. Es importante que el docente tenga una sólida formación desde su inicio y permanentemente, pero lo esenciales es tener vocación, es decir sentir amor por servir a los demás.

Hoy en día ya no hablamos solo de educación, sino de una gestión educativa que hace referencia al desenvolvimiento y desarrollo del docente en su campo laboral, dando cumplimiento a las expectativas de los estudiantes, y a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la cual debe ofrecer una serie de estrategias que faciliten la didáctica del pensamiento crítico, en otras palabras la gestión educativa es el proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje.

En esta perspectiva, la gestión es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización, como bien se ha analizado versiones de diferentes autoras, la gestión educativa es el anhelo de mejoramiento de la calidad de la educación tanto de la organización, de la administración, la socio – humanística o comunitaria y el nivel pedagógico y didáctico; la autoridad debe mantener la habilidad de involucrar y concientizar a la colectividad para su participación activa y trabajar con eficiencia, eficacia y efectividad, situación que le permita el cumplimiento cabal de los objetivos institucionales.

La gestión del aprendizaje es el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Para cumplir con las necesidades del ser humano y asumir un cambio en la gestión del aprendizaje debemos poner en práctica métodos constructivistas y para desarrollar el proceso enseñanza – aprendizaje con eficacia, se debe planificar ya que de esta manera organizamos claramente las estrategias metodológicas, el material didáctico adecuado y las adaptaciones que debe hacer para atender a la diversidad de sus estudiantes y como evaluar para asegurar el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

La gestión del liderazgo y de la comunicación hace referencia a las buenas prácticas de comunicación y respeto, el docente genera un aporte positivo en el desarrollo y organización de diversas actividades, invitar a los representantes de sus estudiantes a su cargo a una reunión y darles a conocer la planificación institucional nos ayudará en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje.

CAPITULO I. MARCO TEORICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Hablar de “desempeño docente hace referencia a las actividades que los trabajadores académicos llevan a cabo relacionadas en forma directa con el proceso de enseñanza y de los aprendizajes, tareas, actividades extracurriculares y la evaluación de los aprendizajes” (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2005, p. 2), es decir, el desempeño docente son las acciones que realiza para cumplir su trabajo y estas están relacionadas con la actuación interpersonales con los estudiantes, madres y padres de familia y/o representantes, directivos y colegas. Un buen desempeño docente debe reflejarse en el cumplimiento de sus actividades con responsabilidad, carisma, puntualidad, en la labor diaria que venga desempeñando.

El desempeño docente son todas las actividades que realiza el maestro dentro y fuera de las aulas para desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje y relacionarse con la comunidad, hacia años atrás el papel que desempeñaba el profesor era en forma autoritaria y los aprendizajes por memorización, pero hoy en día la educación dio un cambio total y un buen docente “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje” (Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. 2011, p. 35); el compromiso del docente entonces es buscar la forma de involucrarse en los intereses y necesidades de los estudiante y la comunidad.

Un buen docente debe distinguirse por “las características profesionales que hacen referencia fundamentalmente a la actuación pedagógica, la cual incluye básicamente el trabajo metodológico y didáctico del docente en el aula” (Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. 2011, p. 34), esto hace relación a la forma de actuar con los estudiantes, ya que el maestro debe ser dinámico, cariñoso, buscar la participación de todos para que no se aburran en el proceso de la construcción de su conocimiento.

La calidad de la educación se refiere a “la atención, en primer lugar de los aspectos en la formación de la personalidad en cuanto a la concepción del mundo, al desarrollo de valores, capacidades, cualidades, ya que son los aspectos más trascendentales” (Arévalo J. L. 2010, p. 30), entonces la sociedad en la que vivimos requerimos estudiantes con calidad humana y con calidad profesional, por eso los docentes tenemos en nuestras manos una gran

responsabilidad, el formar a niños y niñas con una educación de calidad, que se prepare para la vida, por lo tanto se requiere que los docentes se capaciten y perfeccionen.

El Art.4 La Ley Orgánica de Educación Intercultural-LOEI (2011) respecto al Derecho a la Educación, plantea: “La educación es un derecho fundamental garantizado en la constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos”, la educación del ser humano está protegida por las leyes de la Constitución en la cual garantiza que esta educación sea de calidad, libre, laica y gratuita tanto a nivel inicial, básico, bachillerato y superior.

La misión del docente es contribuir al crecimiento integral de los estudiantes, siendo un facilitador, un mediador en el desarrollo de sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas y actitudes, mediante estrategias activas, dinámicas que permitan al estudiante a interrelacionarse con los compañeros, con el docente y a sentir la necesidad de prepararse, a su vez ayuden a valorar y respetar sus derechos y de los demás, para así forjar una nueva sociedad.

El papel del docente es muy importante en el campo educativo, ya que debe satisfacer las múltiples necesidades de la sociedad, se plantea que:

En un país tan complejo como el nuestro, tan lleno de contradicciones culturales; de creencias distintas, la misión del maestro es realmente muy difícil, porque en la educación no se resuelve mediante el método si no mediante el conocimiento de la cultura, de las costumbres de cada pueblo.

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación (Muñoz, 2010, p. 1 y 2).

Nos damos cuenta que no todos los estudiantes tienen una misma cultura y ritmo de aprendizaje, de ahí nace la necesidad de prepararse para atender con calidad y calidez las múltiples necesidades de cada uno de los estudiantes. Por lo tanto todo docente está en la obligación de estar preparado continuamente para facilitar lo mejor a los estudiantes. A medida que pasa el tiempo nace la necesidad de conocer e investigar cómo se puede lograr una educación de calidad para los estudiantes, ya que son el elemento fundamental para el desarrollo, el cambio y el futuro de nuestra patria.

El compromiso de los docentes deberá ser siempre brindar un servicio educativo de calidad, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes internos y externos, mejorando continuamente los procesos, involucrando a la comunidad educativa en las actividades académicas, buscando obtener mayores índices de eficacia y eficiencia para de esta manera brindar a la sociedad un talento humano competente y de excelencia que propenda los altos valores y principios.

En lo referente al desempeño el docente debe prepararse al inicio de su carrera profesional para saber el cómo aprenden las personas, conocer de los métodos y técnicas que nos ayudan para desarrollar los aprendizajes y tener una capacitación continua para estar actualizados el cómo enseñar la asignatura, de esta manera lograremos tener una educación de calidad y unos estudiantes críticos, activos y con calidad humana.

Para la calidad de la educación se requiere el cumplimiento de los objetivos, estándares y políticas fijados por el Ministerio de Educación y de profesionales comprometidos, protagonistas de su práctica, capaces de determinar y de resolver problemas relativos, se debe dar cumplimiento los cambios que requiere el sistema educativo para la preparación de las nuevas generaciones para la vida social.

La enseñanza que el docente brinda en las instituciones educativas debe ser flexible y dinámica, opinan (Detrish en Brundage, 1980 en Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K., 2007, p. 223) “el estilo de enseñanza es aquel sello más personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos”. Por lo cual el docente debe estar dispuesto a enfrentarse constructivamente, a esforzarse por desarrollar el pensamiento crítico de sus alumnos, formarlos valóricamente, a impulsar un estudio permanente, fomentar la adquisición de conocimientos relevantes y desarrollar sus habilidades intelectuales.

La educación brinda a nuestra sociedad garantías de cambio, tanto a nivel personal como profesional, por tal razón “si se pretende una nueva generación se debe formar y seleccionar los mejores recursos humanos, que desempeñe el servicio educativo, así como es necesario dotar de los recursos materiales para que la escuela se constituya en un medio acogedor” (Martínez, Burbano, 1994, p. 306); entonces los maestros estamos llamados a mantener unas buenas practicas dentro y fuera del aula donde el alumno se sienta feliz de ser participe en el proceso de enseñanza – aprendizaje y cada día valore el tener una educación.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

El factor importante que influye en el buen desempeño docente es el amor a servir a los demás esto hace que se desenvuelva con calidad y eficacia dentro de la institución, aportando con múltiples ideas renovadoras, uno de los mandamientos que Dios nos dejó “tienes que amar a tu prójimo como a ti mismo” (Marcos 12: 31), entonces que para ejercer la profesión de maestro docente primeramente debe sentir vocación, de ahí nos hará fácil el desenvolvimiento y el desarrollo del aprendizaje. Cualquiera que esté encantado con su profesión sin duda que hará mejor su trabajo.

El docente debe tener la capacidad para desenvolverse y para resolver problemas en forma autónoma o cuando la situación lo requiera, es importante que siempre esté motivado, tenga el interés y dedicación por el estudiante y de esta manera conseguiremos despertar la curiosidad, iniciativa y amor por el aprendizaje.

Factores significativos que pueden influir en la calidad de la educación y mejorar el proceso, “depende en mucha medida de sobre los que el docente tiene control (efectos motivadores intrínsecos): de las capacidades del propio profesor para estar motivado y dominar las diferentes estrategias de enseñanza, siempre que se dé unos mínimos necesarios en los niveles de soporte (factores motivadores extrínsecos) de la actividad: condiciones del centro, reconocimiento social. etc.” (Rodenas Giménez, 2010, p. 4). Tomando en cuenta los estudios de autores antes mencionadas se detalla algunas de los factores que influyen en el desempeño docente para brindar a la sociedad estudiantes de calidad, como:

1.1.2.1. Formación inicial y capacidad del docente.

El docente debe tener una sólida formación desde su inicio y permanentemente ya que debe ser capaz de desarrollar el proceso enseñanza - aprendizaje, generar y transmitir un cambio positivo tanto en los conocimientos como en valores para su formación integral con una calidad humana y profesional, para así conseguir la construcción de una sociedad más justa, es importante estar preparado profesional y psicológicamente para guiar, comprender las situaciones individuales por lo que los estudiantes están pasando y de esta manera motivar hacia la superación.

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados

para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos (Ministerio de Educación de la república de Argentina, 2009, p. 1).

La capacidad docente debe estar en facultad de lograr en los estudiantes la destreza de desenvolverse y resolver problemas en forma autónoma o cuando la situación lo requiera, de ahí surge la necesidad de un proceso permanente de preparación, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. “El docente que mejora su práctica, que se capacita constantemente, que prepara sus clases y que utiliza de mejor manera el material, es un docente que está forjando el Ecuador que queremos” (Higgins, 2013,p.11).

Los estudiantes se merecen una educación de calidad, por lo tanto el profesor debe tener una preparación inicial y continua, ya que la integración de lo académico, el desarrollo de sus destrezas y su espíritu investigativo contribuye al alcance de su autodeterminación profesional y aporta en el aspecto intelectual como el motivacional – afectivo, de aquí nace la necesidad de estar capacitado y actualizado con nuevas expectativas de guiador y facilitador que requiere el estudiante para su aprendizaje, nos ayuda a interrelacionarnos, a mantener una confianza y respeto mutuo y su colaboración en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Es necesario que el docente tenga una preparación rígida en la utilización y preparación de técnicas e instrumentos de enseñanza y evaluación, para que sus clases sean activas y dinámicas “Los maestros son profesionales, y como tales deben tener un cierto control del material programado para impartir su enseñanza” (Annabelle N., 1994, p. 11), el dominio de técnicas curriculares y de metodologías renovadoras es de gran ayuda para que los estudiantes sean creadores de su propio conocimiento y a su vez desarrollen unos aprendizajes eficientes.

Efectivamente la formación del docente debe estar con cimientos sólidos para atender las necesidades de la sociedad, ya que se está dando un cambio notorio y exige nuevas tendencias y debemos satisfacer plenamente los requerimientos, “la función de la educación es enseñar a los individuos a realizar eficientemente aquellas actividades que constituyen el último y el más elevado nivel de civilización” (Jaume, 1998, p. 28). Como nos damos cuenta los docentes somos los forjadores del cambio de una nación.

La profesión de educador exige valores y virtudes para enseñar, luego una preparación pedagógica y conocimiento científico de la materia que quiere enseñar “El acto de enseñar implica interacciones muy complejas, las cuales involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales, de valores, un profesional de la docencia debe ser capaz de ayudar

positivamente a otros, a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas” (Arévalo, J. L. 2010, p. 64) por ello un docente tiene que tener vocación, una formación profesional y preparación continua, para ayudarles a sus educandos a construir sus proyectos de vida, de lo contrario estará amargado el resto de su vida.

1.1.2.2. La motivación.

Rosas, et al. (2003) define a la motivación como un “conjunto de motivos, causas o razones que nos hacen actuar, movernos de cierta manera”, es evidente que es el medio que facilita en reconocer la importancia de la educación en cada una de nuestras vidas y así lograr la participación de los estudiantes en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, el maestro debe buscar los argumentos necesarios para que los niños vayan motivados todos los días a clases, y tal vez sea su mayor reto.

La posición de Bona (2012), expresa que "la mejor motivación para los niños es saber que están cambiando cosas para mejor" (p. 1), sin duda son las acciones que nos ayuda para que los estudiantes despierten el interés del porque saber pensar, saber hacer, saber aplicar y saber actuar, es incentivar a alcanzar el triunfo, a la motivación lo considero tan importante porque el maestro debe esforzarse al máximo en levantar la seguridad en los alumnos, para ello hay que saber observar y detectar por lo que están pasando y sus necesidades, esta motivación no hay que reservarla para los momentos o situaciones de crisis debe ser permanente.

La motivación en los maestros ayudan a obtener una nueva actitud, una valoración del proceso, la pasión por la excelencia académica, el dominio por la materia que guía y la pasión por ayudar a los estudiantes, nos damos cuenta que el estudio de la motivación es uno de los más valiosos instrumentos para comprender la naturaleza humana y las fuerzas motrices de la conducta para predecir y orientar la actividad propia y ajena, de esta forma los estudiantes tendrán la fuerza para resolver problemas.

Para motivarse así mismo es indispensable tener una actitud positiva, precisar metas y no perder el entusiasmo cada día, el valorarnos como seres humanos, el confiar en que podemos hacer bien las cosas nos da la fuerza para seguir adelante, siempre pensemos en un cambio continuo, los estudiantes perciben nuestra motivación y se incluyen hacia el éxito, recordemos que lo que la mente del hombre puede concebir y creer, la mente del hombre puede alcanzarlo.

Para hacer más fácil el aprendizaje del educando se necesita aumentar la motivación, ya que “la motivación genera un alto compromiso emocional y conductual con la tarea y es este

el que finalmente impulsa al acto de aprender” (Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K. 2007, p. 198), este aumento de la motivación se logra a través de la selección de materiales más relevantes e interesantes y de técnicas de enseñanza – aprendizaje más variadas y que a su vez estimulen la participación y el compromiso emocional.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

El soporte principal para los aprendizajes de los estudiantes debe mantenerse una relación afectiva entre el docente y el alumnado, se ha propuesto por Arévalo (2010), que “es necesario aprovechar todas las situaciones de interacción que habitualmente se establecen entre el niño o la niña y el adulto para motivar a actuar, asumir nuevos retos, relacionarse, plantearse dudas y buscar soluciones” (p. 18); lo importante en el rol del maestro es investigar nuevas estrategias activas y dinámicas para ayudar a desarrollar las destrezas con criterio de desempeño y valores que le sirva interrelacionarse con su familia y con la sociedad.

La relación que se debe mantener profesor estudiante para generar procesos adecuados para el aprendizaje es mantener una comunicación permanente y respetuosa para conocer las necesidades y opiniones, de igual manera permitirá la participación de los estudiantes en la hora clases, hablar con veracidad con los estudiantes acerca de sus avances y debilidades académicos nos ayudará para retroalimentar y fortalecer en su aprendizaje.

Mantener un ambiente de confianza y tranquilidad entre estudiantes y docentes dentro y fuera del aula mediante “reglas y las normas de conducta e indicar a sus estudiantes qué esperan de ellos, que seguirán un proceso en el aula, establecer procedimientos efectivos para que tengan una mejor relación con los compañeros” (Higgins, 2013, p.60). Entonces no olvidemos en buscar estrategias variadas y novedosas, donde el estudiante despierte el interés por incluirse al grupo y la necesidad de educarse, de esta forma permitirá el desarrollo de las destrezas y su formación con calidad humana.

Es muy importante la relación profesor – alumno para el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, “la interrelación en la vida del ser humano resulta innegable ya que somos seres sociales y a través de la interacción se satisfaga la mayoría de las necesidades humanas” (Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K. 2007, p. 221), para mantener buenas relaciones dentro y fuera del aula el docente debe percibir las necesidades de los alumnos y conocer cuáles son sus motivaciones y capacidades para aprender, deberán ser ante todo flexibles, dispuestos a enfrentarse constructivamente con hechos; aquí unas pautas para el promover el buen vivir en el aula:

- Tratar a los estudiantes como quiere ser tratado usted: con cariño, con paciencia, con respeto y consideración.
- Integrar a los estudiantes en las actividades de clase, en un ambiente de participación equitativa y los estudiantes que puedan expresar sus opiniones libremente y escuchar las de otros.
- Promover prácticas y respuestas no violentas, siempre hay respuestas a los conflictos, solo que hay que buscar las mejores.
- Incentivar al diálogo, el intercambio de opiniones y el planteamiento de acuerdos.
- No concentrarse en lo negativo que hagan los estudiantes, sino resaltar y estimular las actitudes positivas.
- Practicar los valores dentro y fuera del aula.

Otras sugerencias para mantener las buenas relaciones en el campo laboral.

- Respetar a los estudiantes y a todo el personal que labora directa e indirectamente en la institución para lograr un ambiente agradable y armónico.
- Atender las inquietudes de los estudiantes sin demostrar preferencias con el fin de satisfacer sus necesidades y fortalecer su seguridad y confianza.
- Aplicar estrategias metodológicas dinámicas, interactivas, innovadoras y motivadoras de acuerdo a las asignaturas para lograr un adecuado proceso enseñanza-aprendizaje.
- Concienciar a los estudiantes a mantener el orden y aseo en todos los ambientes de la Institución con el fin de aplicar las buenas prácticas ambientales.
- Practicar los valores y actitudes de amistad, paciencia, amabilidad, solidaridad, tolerancia, respeto y honestidad con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.
- Asistir puntualmente a la Institución con el fin de cumplir responsablemente nuestras labores educativas y comunicar oportunamente cualquier imprevisto a las autoridades.
- Evitar el uso de distractores electrónicos durante la hora de clase y en las diferentes actividades que se realicen dentro de la institución para educar con el ejemplo.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Las buenas prácticas de comunicación y respeto entre representante con el docente genera un aporte positivo en el desarrollo y organización de diversas actividades, invitar a

los representantes de sus estudiantes a su cargo a una reunión y darles a conocer la planificación institucional nos ayudará en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje.

Los representantes deben estar al tanto de cómo se va a calificar los trabajos y deberes, deben conocer los criterios de evaluación, las fechas y horarios para los exámenes, los logros alcanzados y las destrezas que se deben reforzar en el proceso de aprendizaje e informales los horarios de atención de los docentes y autoridades y de esta manera lograremos que ellos se involucren en la educación de sus hijos.

“Trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución” (Ministerio de Educación del Ecuador, 20011, p.13), permite identificar las necesidades y las fortalezas de los estudiantes dentro del ámbito familiar para su desarrollo positivo dentro y fuera de la institución.

La educación no solo hace el docente con los estudiantes, el rol del padre de familia es muy importante, ya que permite la colaboración y apoyo para vencer dificultades en el proceso del aprendizaje, de igual forma el cuidado de la institución, aporta Arévalo (2010) “El objeto primordial de la colaboración que maestros padres de familia consiste en ayudar a desarrollar todas las capacidades de los estudiantes, hay que buscar canales de comunicación entre ambos estamentos que permitan potenciar al máximo dichas capacidades” (p. 18).

Las buenas relaciones humanas ayudaran a contribuir en el desarrollo de las actividades, los padres cuando colaboran con los docentes formación de los hijos, participan en la socialización y adaptación, brindan el apoyo y comprensión, practican los valores morales, están contribuyendo en el proceso educativo para la formación integran del estudiante.

1.1.2.5. Organización Institucional.

La organización educativa es el conjunto de personas o actores que cumplen determinadas funciones tanto docentes, alumnos, personal administrativo y de servicio, para desarrollar, promover y posibilitar el logro de la intencionalidad pedagógica y los proyectos de innovación en beneficio de la comunidad.

En concordancia Schein, 1994 en Herrera (2008), define a la organización como “la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones y de una jerarquía de autoridad y responsabilidad” (p. 202). Entonces una institución educativa

es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa.

En el campo educativo es indispensable organizar la parte administrativa, con la organización de roles para todos y para cada una de las personas que componen la institución. La organización permite definir las funciones de cada miembro y por ende determinar con precisión las actividades que van a desarrollar, las mismas que se cumplen con responsabilidad, en forma afectiva y armónica.

Mediante la estructura organizacional de una institución se puede apreciar con claridad la jerarquía y números de niveles, las relaciones de trabajo, denota la precisión, asignación de deberes y responsabilidades específicas, nos enseña las líneas formales de autoridad, las unidades funcionales, las responsabilidades, los canales jerárquicos y de comunicación.

Los elementos que componen una organización institucional deben reflejar el propósito a donde quiere alcanzar en beneficio de la sociedad, deben estar comprometidos con la mejora formativa de sus miembros, ya que es el marco que facilita el desarrollo de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Una institución educativa debe estar centrada en el cumplimiento de los estándares de calidad, el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), se refiere a “los procesos de gestión y práctica institucional que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados” afirma además, que el principal propósito es “orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo” (p. 11 – 12). La educación debe estar con la mira para garantizar el acceso y calidad de la educación, formación integral, holística e inclusiva, una de las políticas del estado es cumplir con el eje transversal el “BUEN VIVIR “.

La sociedad necesita que los docentes tengan un cambio de actitud positivo, que se dé la debida importancia el rol como docente, ya que somos los formadores de seres humanos, los forjadores para el desarrollo de su vida, de su familia y por ende de la sociedad, propone:

“Un humano distinto que sea el resultado de un proceso educacional centrado en el estudiante, en el desarrollo de sus capacidades y valores, que sepa hacer, que aprenda en red, que se inserte en una dirección participativa con currículo flexible y

comunicación bidireccional dirigida al desarrollo de la inteligencia como meta capacidad e integración de múltiples procesos que se dan en las dimensiones cognitivas, afectivas, valorativas y motrices” (Santos S. C. 2008, p. 312). Ante estas exigencias la educación debe fijarse en el bienestar y cumplir las expectativas del alumnado.

La actividad educacional requiere cada vez de un alto desarrollo de las competencias profesionales como educador, para saber cómo guiar y cómo lograr una transformación en la conducta de los estudiantes, detalla aspectos relevantes para el cambio en la educación:

- * Relevancia y pertinencia, entendidas como la adecuación de la educación respecto a las necesidades de los alumnos a los que se dirige y de la sociedad en que se sitúa.
- * Eficacia interna y externa a corto plazo, que incluyen el acceso de todos los destinatarios a la escuela (cobertura), su permanencia en ella (lo opuesto a la deserción), y su egreso con los niveles de aprendizaje previstos.
- * La eficacia externa de largo plazo o impacto, o sea la asimilación duradera del aprendizaje y su aplicación en comportamientos provechosos en la vida adulta.
- * La suficiencia de los recursos disponibles en las escuelas y la eficiencia de su uso.
- * La equidad, en el sentido de la existencia de apoyos especiales a quienes lo requieran, para que todos alcancen los objetivos. (Medrano H., Molina S. A., 2010, p. 8).

El Ministerio de Educación (2010) tiene una clara meta “El Ecuador debe convertirse en un país que mire de pie hacia el futuro y eso solo será posible si la educación nos permite ser mejores ciudadanos”, esa inmensa tarea nos compete a los maestros docentes lograr que el estudiante codifique el proceso cognitivo, relacione las destrezas con criterio de desempeño con su conocimiento y articulen los componentes del buen vivir, los mismos que son los elementos básicos en la formación emocional y desenvolvimiento actitudinal.

La política de mejoramiento de la calidad tiene la finalidad de dar direccionalidad a la educación, de los estudios consultados “deben constituirse en ejes para armonizar el desarrollo sostenible con los principios de libertad y justicia social, para conciliar los problemas de la comunidad con las soluciones de interés nacional, local e individual” (Arévalo, J. L. 2010. p. 30), la calidad de la educación se refiere al desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y compromisos.

Es indispensable que la educación “debe enmarcarse en una filosofía que impulse una educación científica opuesta a todo tipo de dogmas, que permita a los educandos desarrollar la capacidad crítica en la comprensión de las leyes generales del desarrollo de la naturaleza y la sociedad” (Lara, H. et al. 1980, p. 338), según el mismo autor los principios que se rigen la educación son:

- a.- La educación es una función primordial del Estado.
- b.- Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo y cultural del país.
- c.- La educación de los hijos es deber y derecho primario de los padres o de quienes los representen. El Estado vigilará el cumplimiento de ese deber y facilitará el ejercicio de ese derecho.
- d.- La educación oficial sea fiscal, laica y gratuita.
- e.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza dentro de los límites de la Constitución y leyes de la República.
- f.- Preservando la personalidad de la Nación ecuatoriana y defendiendo su total independencia, la educación promoverá la paz, la armonía, el respeto a los derechos humanos y la solidaridad internacional y dará preferente cultivo a las relaciones de los pueblos latinoamericanos, vinculados por nexos que afirman la comunidad de intereses y la interdependencia, nacidos de su identidad de origen y cultura.
- g.- La educación tendrá una orientación democrática, humanística, científica y técnica acorde con las necesidades del país.
- i.- La educación promoverá una auténtica cultura nacional, enraizada en las mejoras tradicionales del pueblo ecuatoriano, (Lara, H. et al. 1980, p. 339)

Las políticas desde años atrás que fueron aprobadas, hoy en día se les están cumpliendo a cabalidad tanto por las autoridades del Estado, del Ministerio de Educación, de la zonal y distritos, como también por parte de los docentes.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Al hablar de las características de los docentes es muy difícil definir con exactitud ya que el “profesor efectivo es aquel docente que presenta comportamientos positivos en relación a

promover el entendimiento académico para lograr que todos o casi todos los alumnos logren este aprendizaje” (Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K. 2007, p. 208 - 210), la cual se hará referencia a dos factores que describen estos autores a las características del docente:

- ❖ Factores indirectos.
 - La vocación, que se demuestra mediante el entusiasmo por la enseñanza.
 - Los rasgos personales, son propios de la persona y difícilmente aprendidos.
 - El dominio de los contenidos que enseña, la preparación intelectual del maestro ejerce una clara influencia en los resultados de los alumnos.
- ❖ Factores directos.
 - El clima grupal que se desarrolla en la sala de clases, debe caracterizarse por ser un ambiente de orden, con reglas que son aprendidas y seguidas por los estudiantes.
 - El liderazgo académico, capacidad para dirigirse en forma adecuada al interior de la sala de clase.

En términos generales, se puede señalar que tanto los rasgos indirectos del profesor como los directos actúan como un todo unitario y reflejan una coherencia entre el ser, el saber y el saber hacer del profesor, que produce un efecto en los alumnos, razón por lo cual se lo cataloga como efectivo.

Un buen docente debe demostrar su desempeño mediante “acciones y estrategias planificadas y ejecutadas; compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza” (Higgins, 2013,p.14), para alcanzar una educación de calidad como docente no se debe de olvidar: llegar puntual a sus clases, hacer y ejecutar la planificación microcurricular, mantener una sólida comunicación con los estudiantes, ser responsable en el cumplimiento de los compromisos en la jornada pedagógica, realizar las evaluaciones permanentes para detectar debilidades, cumplir con los derechos y deberes de los estudiantes, organizar y utilizar el material didáctico en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Para ejercer el trabajo docente en el aula se necesita poseer una serie de destrezas que faciliten su labor docente, en efecto el docente como mediador, necesita competencias para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, la participación activa, la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas en su aprendizaje, las situaciones de la vida real, el desarrollo de actitudes y los valores.

En cuanto a las características que el buen docente debe poseer en el desarrollo de su profesión para lograr el desempeño de los estudiantes, opina un autor que:

“la capacidad para generar un clima en el aula que motive a los alumnos a aprender y trabajar del mejor modo posible, es tener:

- Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje.
- Conocimiento sobre las materias que enseñan y cómo enseñarlas.
- Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil
- Reflexionan sobre sus prácticas y aprenden de la experiencia
- Son integrantes de comunidades de aprendizaje
- Tienen experiencia, entusiasmo, flexibilidad y perseverancia” (Fernández M.,1986, p. 177)

Entre otras características que un maestro debe mantener dentro y fuera de la institución para cumplir con una buena práctica docente y así lograr una educación de calidad es:

- Tomar en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes.
- Considerar los diferentes ritmos de aprendizaje y dar mayor atención a quienes más lo necesiten.
- Considerar los saberes de los estudiantes como punto de partida.
- Tener y brindarles confianza en sus aprendizajes.
- Escuchar las iniciativas y reflexionar con ellos.
- No tener preferencias individuales.
- Mantener expectativas elevadas acerca de las capacidades de todos sus estudiantes.
- Ser críticos, reflexivos, amables y respetuosos.
- Llegar puntuales a sus labores.
- Ser participativos en el desarrollo y adelanto de la institución.
- Colaborar en todo el proceso de la comunidad educativa.
- Cuidar su presentación y su integridad.
- Tener iniciativa y creatividad.

En general un profesor debe ser puntual, amable, respetuoso, cariñoso y muy inteligente; todas estas cualidades en la docencia lograrán que sus estudiantes desarrollen valores y comprendan complejos temas tanto en su vida personal como profesional.

El educador a nivel personal como profesional debe establecer relaciones humanas con naturalidad, ser afectivo, respetuoso, comunicativo, paciente, constante, reflexivo, crítico, tener una formación y actitud renovadora, capacidad para detectar problemas y resolverlos e integrarse con toda la comunidad educativa, también deben ser flexibles, dispuestos a enfrentarse constructivamente con hechos imprevistos, con situaciones desconocidas sin

desconcentrarse, sino actuar confiadamente con recursos orientados a la paz y el bien común, de igual manera debe ser espontaneo y original, sin normativas negativas, estimulando las mejores capacidades de cada uno.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Hoy en día la sociedad del siglo XX necesita “un ser humano distinto que sea el resultado de un proceso educacional centrado en el estudiante, en el desarrollo de sus capacidades y valores, que sepa hacer, que aprenda en red, se inserte en una dirección participativa con currículo flexible” (Panza O., 2008, p.312), como docente se debe tomar en cuenta cada etapa de su desarrollo para la integración de múltiples procesos que se dan en las dimensiones cognitivas, afectiva y motrices, para logren la formación de los estudiantes una calidad humana y profesional.

La necesidad del docente hoy en día es tratar de comprender el desarrollo de la inteligencia “ya que no es simplemente cognitiva en su naturaleza, es afectiva y conativa pues incluye aspectos emocionales, motivacionales y volitivos” (Mike, 2008, p. 43), es interesante cada vez estar al tanto de los nuevos descubrimientos con respecto al desarrollo de la inteligencia para implementar nuevas estrategias en el campo de la educación y así lograr con mayor facilidad las destrezas con criterio de desempeño.

Orlich et al. (1995) Aporta que es “esencial que todos los maestros dominen con maestría un conjunto de habilidades de enseñanza probado para tener éxito” (p. 19) se puede decir que el docente tiene que tener como finalidad u objetivo fijado en el bienestar y desarrollo de los estudiantes, debe mejorar cada vez su práctica, planificar sus clases, capacitarse constantemente para así ser los forjadores de una nueva sociedad.

Es cierto que un buen docente “no se limita a enseñar lo que está en el currículo, sino que además educa en hábitos, ayuda a sus estudiantes a desarrollarse destrezas para la vida, a identificarse en su entorno, a amarse a sí mismo, a amar a la naturaleza, a respetar a los seres que los rodean, promueve la interculturalidad y la igualdad de género; en fin, educa a sus estudiantes para el Buen Vivir”. (Higgins, 2013, p.11), cuando se educa a un estudiante, se está educando a su familia, a su comunidad y a la sociedad, para cumplir con esta función se requiere que el docente tenga sólidos conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores que le permitan diseñar y evaluar el proceso enseñanza y aprendizaje adaptables a las diferencias de sus alumnos.

Por lo que respecta al desafío del docente es alcanzar al máximo el desarrollo y adquisición del conocimiento de los estudiantes, para lo cual se considera la madurez cognitiva y emocional, llevando un lenguaje sencillo pero al mismo tiempo técnico y científico, de tal forma que asimilen e incrementen las habilidades del pensamiento, como bien sintetiza “ya no se puede admitir que el profesor continúe siendo el sabio por profesión frente al joven ignorante por definición, el profesor informador y el alumno oyente” (Santos, S. C. 2008, p.329), es una clara realidad que el alumno debe ser el constructor de su propio aprendizaje mediante investigaciones y el docente sea un guía animador.

La planificación es una función básica y necesaria en la cual aprovecha todas las situaciones de interacción que habitualmente se establecen entre el niño o la niña y el adulto para motivar a actuar, asumir nuevos retos, relacionarse, plantearse dudas y buscar soluciones.

La gestión del docente, la ejecución de los proyectos pedagógicos de aula y actividades educativas que estimulen el logro del aprendizaje, permite destacar que el proceso educativo debe planificarse con responsabilidad y con anterioridad, con un diagnóstico previo, el fin de eliminar la improvisación y así garantizar el éxito en su acción, los conocimientos, habilidades, destrezas que deberá adquirir el educando deben afianzar el espíritu de creatividad y humanidad.

El desafío más grande de un docente es convertirse en un buen maestro para cumplir con las expectativas de los estudiantes, ser un miembro positivo para brindar una educación de calidad y así contribuir con el desarrollo de una nación, para lo cual se detallan algunas sugerencias:

- Los buenos maestros tienen metas altas para todos sus estudiantes. Ellos esperan que todos los estudiantes puedan y logren ser exitosos en su salón, y no se dan por vencido con los estudiantes que van atrasados.
- Los buenos maestros tienen objetivos claros y bien escritos. Los maestros eficaces planifican las lecciones que les dan a los estudiantes una idea clara de lo que van a aprender, cuáles son las tareas y cuáles son las reglas para calificar. Las tareas están diseñadas con metas de aprendizaje y les dan a los estudiantes amplia oportunidad de practicar lo que han aprendido. El maestro es consistente en su forma de calificar y regresa las tareas corregidas a tiempo.
- *Los buenos maestros están preparados y organizados.* Ellos llegan a sus salones temprano listos para enseñar. Presentan las lecciones en una forma clara y

estructurada. Sus salones están organizados de una forma que limita las distracciones.

- Los buenos maestros motivan a sus estudiantes y les enseñan diferentes perspectivas. Los maestros eficaces usan los hechos para enseñar desde un principio, no hasta el final; siempre hacen preguntas que empiezan con ¿por qué? ven todas las perspectivas de un asunto y motivan a los estudiantes a predecir qué es lo que va a pasar. Ellos hacen preguntas a los estudiantes frecuentemente para asegurarse que todos los estudiantes están atentos. Intentan motivar a toda la clase, y no permiten que unos pocos estudiantes dominen la clase. Mantienen a los estudiantes interesados en aprender con tácticas variadas e interesantes.
 - Los buenos maestros forman relaciones fuertes con sus estudiantes y demuestran que les tienen afecto como personas. Los buenos maestros son agradables, accesibles, entusiastas y cariñosos. Los maestros con estas cualidades se quedan después de la escuela y están disponibles para los estudiantes y los padres que los necesiten. Ellos se envuelven en comités escolares y actividades, y demuestran un compromiso con la escuela.
 - Los buenos maestros son expertos en su materia. Ellos exhiben amplio conocimiento en las materias que enseñan y dedican tiempo para continuar su propia educación en su materia. Ellos presentan material escolar con entusiasmo e inculcan en los estudiantes las ganas de aprender más fuera de la escuela.
 - Los buenos maestros se comunican frecuentemente con los padres. Ellos buscan comunicarse con los padres a través de conferencias y notas o reportes que mandan a casa. No dudan en llamar a un padre si están preocupados por un estudiante.
- (Great, 2013, p. 1)

El desafío de los docente actualmente se convierten en retos, el dar cumplimiento al objetivo principal mejorar la calidad de la educación ecuatoriana desde una visión equitativa e inclusiva en todos sus niveles y modalidades, de aquí nace la necesidad que las capacitaciones que facilita el Ministerio de Educación sean continuas y se proporcione a todos los docentes.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Es importante que el docente se “mantenga actualizado respecto a los avances e investigación en la enseñanza, colabore con otros miembros de la comunidad educativa y reflexione acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes” (Ministerio de Educación del Ecuador, 20011, p.18); esto contribuye a la

eficacia en el proceso del aprendizaje y a su vez estaremos brindando una educación de calidad.

El docente debe tener la capacidad para que en sus horas clases estén centradas en las destrezas con criterio de desempeño, que ayuden a los estudiantes a alcanzar los estándares de calidad, generar a nuevas formas de aprendizaje y establece canales de comunicación efectivos ayudaran a integrar al estudiantado para una educación equitativa e inclusiva “el compromiso con la calidad en el servicio educativo exige profesionales de la educación preparados para innovar en su práctica” (Medrano H., Molina S. A. 2010, p. 8), solo así se podrá mejorar el servicio prestado.

Las acciones que un profesional debe realizar para el mejoramiento de la educación es planificar, organizar, ejecutar y evaluar el currículo, utilizar procesos didácticos que permiten la participación activa de los alumnos, diseñar el respectivo material didáctico y utilizar oportunamente, cumplir con las normas legales y elaborar los instrumentos curriculares determinados por el ministerio, a su vez dando respuesta a las necesidades de los estudiantes, dejar participar sin discriminación alguna, viviendo en tolerancia y centrando la mirada en las fortalezas de cada uno de los estudiantes haremos realidad en mejorar la calidad educativa.

“Un buen educador es aquel que entrega todo en el aula y reconoce la importancia de su figura en el desarrollo cognitivo y social de sus educandos” (Universi Chile, 2011, p.1), por lo cual el maestro debe dominar la disciplina que imparte, esforzarse por enseñar bien y comprobar que el conjunto de estudiantes a quienes se dirige la hayan comprendido, la actitud que se debe mantener frente a ellos debe ser de guía afectuosa, coordinador de esfuerzos, promotor de actividades creadoras, ayudar a los alumnos a integrarse a la sociedad, establecer contacto con los familiares de los alumnos, conocer la personalidad de sus educandos y de la vida escolar y social del grupo.

“La base de una educación exitosa es un buen profesor, bien aparte de ser creativo aprende a investigar para hallar la lógica y los beneficios que una buena práctica en el aula puede dejarle tanto a él como a sus estudiante”, (Universi Chile, 2011, p. 2), estas opiniones nos ayudan a entender que la enseñanza eficaz es deliberada, que también se deben usar la tecnología para que permita tomar decisiones.

Los cambios de actitudes positivas del docente es un motivador fundamental para el proceso de enseñanza – aprendizaje y así atraer el éxito, el verdadero compromiso de un docente en educación es desarrollar al máximo sus potencialidades para que puedan

comprender el mundo que habitan, mejoren su vida y que se desenvuelvan con bienestar en sus entornos actuales y futuros. El conocimiento y utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), nos ayudan también a desarrollar con efectividad el proceso del aprendizaje, en la cual el alumno se relaciona con los nuevos desarrollos de la tecnología.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Para la conceptualización hemos tomado de Fines de la Educación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural-LOEI, el art. 3 literal a:

El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el derecho de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas y una convivencia social, intercultural, plurinacional, democrática y solidaria (p. 9).

La relación familia, escuela y comunidad es un modelo articulado de actividades de tipo social, cultural y deportivo que requiere la interacción de la institución con los demás componentes de la sociedad, el mismo que incluye un conjunto de proyectos o actividades que se desarrollan con el apoyo y participación de los padres de familia con el fin de alcanzar una formación integral y fortalecer las relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución.

Proyectarnos a la comunidad, a su vez nos ayuda a fortalecer el ambiente fraterno entre docentes, estudiantes y padres de familia, nos ayuda a difundir la imagen y acción institucional, por medio de presentaciones culturales (Danza, Música, Dibujo, Teatro) y convenios que promuevan la participación activa de los miembros de la familia en la sociedad.

Los padres de familia también son la base importante ya que tienen como objetivo el de velar y colaborar para el mejor cumplimiento de los fines educativos, pero este comité no podrá interferir en la toma de decisiones administrativas o técnicas del establecimiento, en la LOEI (2011), capítulo quinto de los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes:

Art. 12 literal k. Solicitar y acceder a la información que considere pertinentes y que este, en posesión de la institución educativa.

Art. 13 Literales: c. Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles”; e. “Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas y literal j. Participar con el cuidado, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativa, sin que ello implique erogación económica, (p. 58 y 59) entonces diríamos que las funciones de madres, padres de familia o representantes es:

- ❖ Colaborar con las autoridades y personal docente en el desarrollo de las actividades educativas.
- ❖ Desplazar gestiones tendientes al mejoramiento de las condiciones materiales del establecimiento.
- ❖ Participar activamente en comisiones designadas por democracia.
- ❖ Cumplir las funciones establecidas en el Código de Convivencia de la institución.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

“La educación es la única alternativa para transformar la sociedad y los maestros estamos llamados a educar con verdadera conciencia nacional para que los alumnos sean de cambio social” (Arévalo, J. L. 2010, p. 31), los docentes somos los impulsores para el cambio y construcción de un alumno y ellos serán el aporte para el cambio de su familia y así se forjara el cambio de un pueblo o una nación, por eso maestros docentes ser conscientes, en tus manos está la vida de un ser humano, la cual lo llevas al fracaso o éxito.

En educación no existen fórmulas mágicas, sino experiencias válidas, por eso los procesos de transformación de las prácticas docentes orientan y favorecer los procesos de enseñanza y de aprendizaje, hay que estar actualizados y buscar mejoras técnicas renovadoras para lograr la adquisición y desarrollo de conocimientos y habilidades.

La institución educativa es el ámbito de desarrollo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, es esencialmente un intercambio comunicativo, una de las principales dificultades que enfrentan los docentes para orientar sus prácticas consiste en no realizar una contextualización adecuada, conocer las características socioculturales de los distintos grupos de alumnos debería consistir en el primer paso a dar por los docentes para construir un referencial socio-cultural de sus prácticas.

Los docentes juegan un papel clave en el proceso de contextualización de las estrategias de enseñanza y de aprendizaje, ya sea al reducir la incertidumbre para favorecer la posibilidad de aceptar la innovación, al buscar la compatibilidad de la transformación con el sistema existente, al comunicar con claridad los resultados esperados, al promover el compromiso de los involucrados, al negociar los conflictos en las relaciones interpersonales que cualquier transformación significativa desencadena o bien al identificar el momento oportuno para proponer el cambio

El mejoramiento de la educación requiere “la reflexión constante de la educadora para revisar críticamente sus decisiones respecto al proceso educativo” (Arévalo, J. L. 2010, p. 88), ya que la enseñanza es uno de los trabajos más complicados hoy en día, por eso debemos estar preparados y tener conocimiento amplio de una materia, del plan de estudio, de los estándares de calidad, de disciplina y manejo de un salón, entusiasmo y un deseo de hacer una diferencia en las vidas de los jóvenes.

1.2. Gestión educativa

Una meta central de la educación según Creamer (2009), es “formar personas preparadas para enfrentar críticamente situaciones e ideas, esto supone favorecer en cada momento de la experiencia educativa” (p. 9); esto permite generar una actitud de análisis desde varias perspectivas y mejora la toma de decisiones y solución de problemas.

El éxito de la educación depende de un excelente profesional, que tenga la capacidad de desarrollar las capacidades en los estudiantes y lograr así una educación de calidad con calidez, otro autor opina que la gestión educativa es “la tendencia de definir marcos para la buena enseñanza o criterios para el desempeño profesional, que buscan identificar los conocimientos, habilidades y competencias que deben prevalecer en la práctica docente de aula” (Vaillan, 2004, p. 17)

La gestión educativa hace referencia al desenvolvimiento y desarrollo del docente en su campo laboral, dando cumplimiento a las expectativas de los estudiantes, y a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la cual debe ofrecer una serie de estrategias que faciliten la didáctica del pensamiento crítico, en otras palabras según Andrade Vargas et. al. (2013), la gestión educativa es “El proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje” (p. 16).

Entonces la gestión educativa es el proceso de organización que está orientado hacia el mejoramiento continuo de la calidad educativa, a través del desarrollo de subprocesos como la caracterización, la planeación, la ejecución, el seguimiento, la evaluación y el reconocimiento de experiencias significativas en relación con el quehacer educativo y el fortalecimiento institucional.

En esta perspectiva, la gestión es "una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada", (Casassus, J., 2000, p. 4). Como bien se ha analizado versiones de diferentes autoras, la gestión educativa es el anhelo de mejoramiento de la calidad de la educación tanto de la organización, de la administración, la socio – humanística o comunitaria y el nivel pedagógico y didáctico; la autoridad debe mantener la habilidad de involucrar y concientizar a la colectividad para su participación activa y trabajar con eficiencia, eficacia y efectividad, situación que le permita el cumplimiento cabal de los objetivos institucionales.

1.2.1. Definición de gestión educativa.

“La Gestión Educativa es promover y automatizar procedimientos para mejorar la atención al público” (Ministerio de Educación del Ecuador. 2011), considerando lo expuesto, gestión educativa es un proceso de planeación, organización y ejecución de cada una de las unidades administrativas y pedagógicas para tener una educación de calidad, a través de un proceso o técnicas que ayude a impulsar el mejoramiento e innovación de la institución y fomentar las buenas relaciones con la comunidad.

Según el Ministerio de Educación acuerdo N° 020-12 (2012) deberá “promover el mejoramiento, la calidad de la educación ecuatoriana de manera equitativa e inclusiva en todos sus niveles y modalidades” (p.2), este enfoque da la opción de comprender que la persona que desempeña el rol como docente tenga un cambio de pensamiento, no tiene sentido seguir desarrollando contenidos, cuando la sociedad necesita el aporte de personas críticas, reflexivas e investigadores con una gran calidad humana, de este modo se podrá enfrentar y dar soluciones a problemáticas que nos rodean.

La educación tienen indudablemente una función importante que desempeñar si se desea preparar a las nuevas generaciones, esto hace referencia al organizar, planificar y actuar en las instituciones en beneficio de toda la comunidad educativa, por lo tanto tenemos que considerar que:

Las acciones que contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa de preescolar, básica y media, es necesario aludir a la gestión educativa como punto de referencia para reflexionar y analizar el conjunto de procesos internos y externos que realizan los establecimientos educativos, asimismo, identificar las distintas formas de organización que asumen las entidades educativas antes mencionadas, con el fin de garantizar el derecho a una educación de calidad a todos los ciudadanos de nuestro país (Ministerio de Educación Nacional, 2010, p. 1).

La gestión que se realice dentro de las instituciones educativas es un proceso de planeación, organización, ejecución y control, estas actividades desempeñadas ayudaran a determinar y alcanzar los objetivos señalados, esto se lo realiza con la participación de seres humanos y otros recursos.

1.2.2. Características de la gestión.

Bien, según el análisis de lo que es la gestión educativa se puede decir que las características del rol del gestor se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer".

Podríamos decir que las características de la gestión educativa están basadas en cuatro dimensiones: organizar, administrar, en lo pedagógico didáctico y comunitario, se refiere a estas dimensiones:

1. La dimensión organizacional (estilo de funcionamiento)

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea
- La división del trabajo
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios

2. La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias
- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones propiciadas
- El manejo de la información

3. La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza

4. La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales):

- Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional, (Godoy, M., 2010, p. 2).

Las características de la gestión deben demostrarse en el trabajo eficiente de todos los que hacen una institución, consiguiendo los recursos y arbitrando los medios y mecanismos para brindar un producto de calidad, el asesoramiento se debe caracterizar por ser un proceso democrático, formativo, profesional y colaborativo. Por lo tanto se espera que la gestión reúna las siguientes características:

- Sistemático, flexible y constante.
- Colaborativo con la institución, que permita una construcción conjunta y consensuada del asesoramiento.
- Promotor en la comunidad educativa.
- Responsables de los procesos.
- Dinamizador de las relaciones con la comunidad.

1.2.3. Tipos de gestión.

Para varios autores clasifican a gestión educativa como:

Gestión de proyecto, se finca en la racionalización de los recursos humanos, los apoyos financieros y la calidad de los servicios educativos.

Gestión administrativa, es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende.

Gestión de aprendizaje, Son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda. (Carne Gil en García, Hernández, Santos y Fabila, 2009, p. 26),

En este punto no se puede definir cuantos tipos de gestiones existen exactamente, ya que la gestión es un proceso de cambio, de renovar procesos y automatizar procedimientos para la mejor atención al público. Entre ellos se puede mencionar:

- ♣ Gestión escolar, contribuye a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje, los docentes se desarrollen profesionalmente y la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.
- ♣ Gestión del aprendizaje, encargada de mejorar el proceso enseñanza - aprendizaje.
- ♣ Gestión Estratégica, ejecuta los proyectos de proceso y planes de mejora para entregar al ciudadano bienes y servicios de calidad.
- ♣ Gestión administrativa, mejorar los procesos de organización institucional.
- ♣ Gestión de proyección y vinculación con la comunidad, comprende la interacción de la institución con la sociedad para mutuo beneficio en la formación de talento humano, donde se enfatiza el concepto del buen vivir y se promueve la vivencia de los valores, formando ciudadanos responsables y comprometidos con la sociedad y la naturaleza.
- ♣ Gestión pedagógica, control de metodologías de enseñanza aprendizaje en las diferentes áreas y el fortalecimiento profesional (técnicas y metodologías) del docente, (Carne Gil en García, Hernández, Santos y Fabila, 2009, pp. 27-28)

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

El docente es la persona encargada de conducir el proceso educativo el cual debe satisfacer, mediante su tarea educativa, las demandas y expectativas de la sociedad, promover y contribuir a la formación integral de ciudadanos que participen activa y responsablemente en actividades que conduzcan al bienestar social e individual por lo cual debe estar actualizado y cumplir con los estándares de desempeño docente, como afirma Fernández (1986), “ se trata de poner el sistema de evaluación al servicio de la mejora del producto, del proceso de construcción, exige al profesorado renovación” (p. 51-52).

Una evaluación nos sirve como evidencias y ayudan a comprobar si se ha cumplido con la propuesta de calidad de la educación, a su vez determina el nivel de dominio de los conocimientos y destrezas previas necesarias, se evidencia claramente las debilidades, esto

permitirá buscar estrategias de solución y plantear planes de mejoramiento para el desarrollo de la docencia.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

El ámbito que se evalúa del desempeño docente referido a lo legal “es el nivel de frecuencia, importancia y conocimientos que tiene el docente en relación con los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional” (Andrade Vargas, L.et al. 2013), el docente debe ser consciente en el cumplimiento de ciertas expectativas para brindar y formar parte del cambio educativo.

Un profesional comprometido al cambio aplica los deberes y derechos de las niñas/os y adolescentes proclamados en la constitución de la República, identifica los niveles del sistema educativo dentro de la Organización institucional, participa en la construcción del Código de Convivencia tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, aplica el Código de Convivencia Institucional para la convivencia armónica de la comunidad educativa, identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en las normativas, organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación y fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.

Para promover la educación que se anhela se debe dar cumplimiento a las leyes, reglamentos y más disposiciones que el Ministerio de Educación ha fijado para el Buen Vivir tanto a nivel institucional como ministerial, un docente competente se entiende aquella persona que contribuye en la construcción de forma participativa en el Proyecto Educativo Institucional-PEI, mantiene a los estudiantes motivados con su labor y enfocados en el cumplimiento de las metas, promueve altas expectativas entre los padres de familia del aprendizaje de sus hijos, aplica un liderazgo flexible e impulsa la socialización de la información.

Mediante una capacitación se propone generar, articular y llevar adelante las políticas y acciones de que se encuentran en actividad en el sistema educativo. Las acciones están pensadas desde una concepción respetuosa de los saberes y trayectorias de maestros y profesores que darán nuevos sentidos para hacer una escuela mejor.

Los estándares para evaluar el desempeño docente en el ámbito legal, plantean que se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Aplicar los deberes del estado y los deberes de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e instituciones.
- Identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica del Educación Intercultural (LOEI) y desarrollo en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Participar en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica del Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Aplicar el Código de Convivencia Institucional para formar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.
- Identificar en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretas en proyectos y actividades.
- Resolver conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.
- Organizar las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.
- Fomentar el cumplimiento del reglamento interno institucional, (Andrade Vargas, L.et al., 2013, 53 - 54).

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Para evaluar el desempeño del aprendizaje se toma en cuenta el desarrollo en el proceso didáctico de los aprendizajes, debe diferenciarse con claridad la orientación del aprendizajes en función de los conocimientos científicos, emplea principios didácticos y considera los ejes transversales en la planificación y busca estrategias adecuadas que permita la participación permanente de los estudiantes.

Los docentes deben actualizarse académicamente para desarrollar sus potencialidades y obtener las habilidades necesarias para ejercer sus funciones dentro de la educación, orientándose permanentemente en los nuevos procesos de aprendizaje de los estudiantes.

La actuación del docente frente a sus metas, objetivos y resultados, deben ser evaluadas, lo cual permitirá poner en práctica lo aprendido y estar actualizados e investigar los adelantos pedagógicos para el proceso enseñanza – aprendizaje, debe conocer y dominar la ejecución de los proyectos curriculares.

En este sentido tener un dominio de las áreas implica un trabajo de articulación permanente, este carácter “transversal” de nuestra tarea nos presenta la oportunidad de una construcción compartida para enfrentar el desafío de una educación de calidad, las acciones de capacitación se materializan en diversas propuestas de desarrollo profesional, elaborar un plan de trabajo del área recoge las expectativas relacionadas con la igualdad, estrategias para mejorar la calidad de la oferta educativa, centradas en el fortalecimiento de la gestión Institucional.

Donald et al. (1995), propone que el “ acto de enseñar es siempre una interacción dinámica entre individuos (maestros y maestros, maestros y alumnos, alumnos y alumnos), en la cual todos los involucrados toman decisiones constantemente, se considera que la enseñanza debe ser deliberada y planeada” (p. 19), entonces la gestión del aprendizaje busca desarrollar en los estudiantes el pensamiento crítico a través de estrategias activas, ya que son fundamentales porque incrementan la comprensión, promueve la discusión y ayuda a interpretar los problemas y hechos de manera reflexiva y analítica, para una buena interrelación en la sociedad.

Los estándares para evaluar el desempeño docente en el ámbito de los aprendizajes, plantean que se debe tomar en cuenta lo siguiente:

PARA PLANIFICAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.

- Orientar el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.
- Emplear los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.
- Fundamentar su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.
- Realizar procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.
- Utilizar los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.
- Planificar las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.
- Elaborar el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignaturas (PAA).
- Relacionar en la planificación de clases los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.
- Seleccionar y diseñar recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.

PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE.

♣ INICIO

- Desarrollar estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.
- Recuperar experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.
- Presentar situaciones reales, anécdotas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.

♣ DESARROLLO

- Relacionar el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes.
- Plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.
- Proponer actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.
- Realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.
- Utilizar estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.
- Utilizar los recursos del medio para generar aprendizajes en los estudiantes.
- Realizar actividades de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.

♣ EVALUACIÓN

- Aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.
- Evaluar con aplicaciones prácticas en el aula.
- Proponer actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos. (Andrade Vargas, L.et al., 2013, 54 – 55).

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión la planificación institucional y curricular.*

Una capacitación y evaluación ayuda al docente a estar actualizado en las nuevas expectativas del Ministerio de Educación, como es el tener una educación de calidad. El docente debe cumplir con la planificación ya que esta debe apuntar el mejoramiento de la educación de manera equitativa “la planificación permite organizar el tiempo y conducir los procesos de aprendizaje para la consecución de los objetivos educativos” (Higgins, 2013, p.37).

Los estándares para evaluar el desempeño docente en el ámbito de la planificación, plantea que se debe tomar en cuenta lo siguiente.

- Participar en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.
- Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.
- Participar en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.
- Participar en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).
- Participar en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.
- Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual Asignatura.
- Participar en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.
- Utilizar el Plan Anual de Asignatura (PAA) como base para la planificación de clase.
- Construir las planificaciones de clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.
- Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.
- Utilizar el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.
- Adecuar el currículo vigente en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.
- Adaptar el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.
- Diseñar proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.
- Incorporar en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto. (Andrade et al. 2013, p. 54)

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

El desempeño del docente debe reflejarse en sus acciones ya que el liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común, al respecto opina Arancibia, V., Herrera, P. Strasser, K., (2007), “el profesor con liderazgo se esfuerza por desarrollar el pensamiento de

sus alumnos, formarlos valóricamente, impulsar un estudio permanente, fomentar la adquisición de conocimientos relevantes, desarrollar sus habilidades intelectuales y desarrollar habilidades instrumentales básicas” (p. 213), para lograr esto también se necesita una buena comunicación respetuosa.

La comunicación es el medio que nos permite relacionarnos con los demás, una buena comunicación nos ayuda a comprender y resolver problemáticas. Entonces el docente debe tener un dominio en la comunicación y autonomía acerca de contenidos, métodos y técnicas, crear un ambiente de tranquilidad y elaborar estrategias de acuerdo a la necesidad de los estudiantes para que facilite el proceso de aprendizaje – aprendizaje

Los estándares para evaluar el desempeño docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación, plantea que se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Ejercer un liderazgo democrático y generar altas expectativas en el aula.
- Vincular a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.
- Incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.
- Promover acciones orientadas al servicio social comunitario.
- Promover en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.
- Propiciar en el aula la amistad el interés y ayudar entre los estudiantes.
- Aplicar estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.
- Trabajar el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.
- Promover acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.
- Involucrar a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.
- Aplicar estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logre un objetivo común de aprendizajes.
- Promover los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula. (Andrade et al., 2013, p. 55).

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

Las estrategias son los modos, las formas de lo que se vale el docente para guiar la enseñanza – aprendizaje, permiten la adquisición y el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

Una de las estrategias para mejorar el desempeño docente es “el intercambio de conocimientos y experiencias entre colegas (aprender juntos) suele ser uno de los medios más enriquecedores y con mayor incidencia en el desarrollo profesional docente” (Bolívar, A.B. 1997, p. 5), ya que en estas reuniones se comunica, se intercambia y se aporta experiencias y aprendizajes que nos ayudarán en el proceso de enseñanza – aprendizaje y fortalecer algunas falencias que tengamos como docentes.

Las estrategias son los modos, las formas de lo que se vale el docente para guiar la enseñanza – aprendizaje, estas permiten la adquisición y el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, por lo cual es de gran importancia que día a día se vaya innovando la metodología y a su vez las estrategias.

Para ser parte del desarrollo de una sociedad y brindar así una educación de calidad, es importante ser miembro partícipe, innovador e incentivador en la institución educativa, por lo tanto aquí algunas sugerencias.

- ✓ Participar operativa y estratégicamente en la planificación y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- ✓ Participar y aplicar el Manual de Convivencia.
- ✓ Cumplir y desarrollar con los documentos curriculares de aula.
- ✓ Recibir capacitaciones y practicar para el beneficio de toda la comunidad educativa.
- ✓ Planificar las horas clases considerando la investigación, visión de género, cultura ecológica y el cultivo de valores como ejes transversales y la interdisciplinariedad como actividad permanente.
- ✓ Aplicar la metodología activa, en perspectiva a la formación de los educandos creativos, reflexivos, críticos, responsables, ecuanímenes, solidarios y que descubran su propio conocimiento.
- ✓ Utilizar recursos didácticos.
- ✓ Aprovechar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
- ✓ Aplicar la evaluación de las destrezas como estrategia para verificar su desarrollo y su respectivo fortalecimiento.

1.3.1. Definición de estrategias.

En coherencia con la definición González (2003), prioriza que “las estrategias permite transformar la información en conocimientos a través de una serie de relaciones cognitivas que, interiorizadas por el alumno, le van a permitir a organizar la información, a partir de ellas hacer inferencias y a establecer nuevas informaciones” (p. 2). Obviamente las

estrategias son técnicas y acciones que permiten el logro de los aprendizajes y el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, estas acciones deben ser planificadas para evitar la improvisación y el fracaso en el proceso enseñanza - aprendizaje. Las actividades deben plantearse con alto grado de especificación.

“Estrategias son una serie de actividades con coherencia interna a realizar por el profesor o el alumno para conseguir los objetivos propuestos” (Cabrero1999 en Mautino, 2009, p. 103), cuando hablamos de las estrategias entonces son todas las acciones o procesos que facilitan el acceso a la construcción del conocimiento y así lograr que los aprendizajes sean significativos.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Las estrategias didácticas que utilizan los docentes son modificadas frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades de aprendizaje de los alumnos y constituyen el aspecto más dinámico y cambiante de las prácticas docentes, esta preocupación permite desarrollar algunas experiencias con resultados positivos, ello habla de un proceso de búsqueda y mejora por parte de los docentes. Una de las funciones esenciales de la aplicación de las estrategias didácticas deberá consistir en establecer la vinculación de sentido entre contextos socio-culturales y aprendizaje.

Por tan razón existen varios tipos de estrategias, ya que no todos los alumnos son iguales por eso debemos atender y complacer sus múltiples necesidades requeridas por ellos, para este estudio se va a tomar en cuenta en los ámbitos: legal, de la planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La misión del docente es desarrollar acciones que tiendan fortalecer el sistema educativo, colaborar con las jurisdicciones en el diseño, organización, acompañamiento y evaluación de las propuestas formativas, dar continuidad a las propuestas de capacitación directa e indirecta de los distintos niveles y modalidades, dar lugar al desarrollo de nuevas propuestas de capacitación, impulsar propuestas de capacitación virtual de alcance nacional, producir materiales para la capacitación docente y equipos técnicos con el fin de enriquecer los procesos generados en esos espacios y en otras instancias de trabajo, mantener un contacto fluido a los efectos de coordinar y complementar las acciones de formación y capacitación.

Gambarte (2011), “Una exitosa Gestión del Desempeño se logra mediante el seguimiento de los indicadores clave para la consecución de objetivos” (p. 1) por eso es necesario realizar sus respectivas planificaciones curriculares, como: la planificación didáctica, diseño de los instrumentos de evaluación, registro de aportes parciales, valoración de logros de aprendizaje, informe parcial, quimestral y anual de aprendizaje y de comportamiento y el plan de mejoramiento.

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

La gestión de la planificación institucional y curricular se refiere al conjunto de acciones que emprende el equipo directivo y está encargado de coordinar, ejecutar y evaluar los planes, programas y proyectos para el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje y así tener una educación de calidad.

“El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de un establecimiento educativo es un documento público de planificación estratégica en el que consta acciones a mediano y largo plazo dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar” (Art. 88 de la LOEI en Higgins, 2013, p.34), la cual se deberá construir en forma participativa y sensibilizar a los actores de la comunidad educativa, porque este proyecto tiene objetivos para el mejoramiento de la calidad educativa, por lo tanto construir la identidad y autoevaluación institucional, implementar planes de mejora, socializar, evaluar y monitorear durante el proceso y desarrollo.

Es importante que en una institución educativa debe disponer del Proyecto Educativo Institucional (PEI), este es un instrumento necesario para el fortalecimiento del proceso educativo, debidamente actualizado y registrado en las instancias educativas correspondientes de la jurisdicción provincial a la que pertenece.

El PEI es una investigación continua, el proceso de desarrollo humano e institucional, la carta de navegación de la institución, darle sentido al proceso educativo, la reorganización del quehacer educativo, es un espacio permanente de participación, un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva que pretende cualificar la prestación del servicio educativo; se construye basándose de la realidad de toda la comunidad educativa; buscando la integración de todos los procesos Institucionales, promover una organización escolar, fortalecer las relaciones entre los distintos miembros, propiciar una cultura institucional que genere espacios de sana convivencia y crecimiento integral y dar identidad y sentido a la institución educativa.

Según el Ministerio de educación acuerdo N° 020-12 (2012) solicita “Elaborar un Plan Operativo Anual, Coordinar y vigilar el cumplimiento de los roles, validar la calidad de la información, realizar proyecciones y previsiones, controlar la aplicación de estándares e indicadores que fomenten la educación”, (p. 2).

Para la labor en las jornadas pedagógicas se debe elaborar la planificación curricular la misma que permite “organizar y conducir los procesos de aprendizaje” (Higgins, 2013, p.37), si bien es cierto que es importante la planificación pero también puede ser flexible ya que se tiene imprevistos muchas veces por los ánimos de los estudiantes o por la necesidad de una retroalimentación y adaptación de la clase.

La planificación curricular debe cumplir las expectativas del currículo vigente de Educación General Básica, desarrollar las destrezas con criterio de desempeño a través de varias actividades seleccionadas y comprobar si se cumplió con el objetivo mediante las evaluaciones ya que nos ayudan a recabar y validar evidencias acerca de los aprendizajes.

Si bien es factible hacer readecuaciones curriculares de carácter instrumental, existe un conjunto de conocimientos definidos como válidos para todos, es decir, se pueden cambiar algunos medios para favorecer el aprendizaje pero sin alterar los conocimientos que son considerados esenciales para cualquier grupo social.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Hace muchos años atrás la educación que los docentes impartían era rígida donde el estudiante recibía su conocimiento en forma memorística, no se le permitía que sea participe activo en la construcción del aprendizaje, en la educación tradicional imperaba la frase “la letra con sangre entra” donde el maestro tenía la última palabra y la indisciplina se la corregía con severidad, tal vez fueron eficaces para esa época.

Pero en el siglo XX se diferencia que la sociedad evoluciona hacia nuevos niveles, en la cual se presentan múltiples problemas, las investigaciones nos ayudan a entender nuevos paradigmas educacionales para dar soluciones, estos cambios generan nuevas tendencias, los alumnos son otros, el entorno y la sociedad es diferente, de estos estudios la educación da un gran cambio sorprendente, donde el estudiante es el actor principal de la educación, el estudiante desarrolla su aprendizaje y el docente pase a tomar el papel de mediador, de facilitador o guía.

Los cambios le ayudan a entender que se requiere de una educación de calidad con calidez, equitativa e inclusiva, atendiendo las necesidades que los seres humanos

requerimos, juega un papel muy importante el desempeño y dedicación del docente, la gestión del aprendizaje para muchos actores se ha definido “como el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente”, (Santos, S. C. 2008, p. 321), el rol del docente es formar al estudiante tanto con calidad humana y profesional para enfrentarse al cambio de la sociedad en que vivimos.

Para cumplir con las necesidades del ser humano y asumir un cambio en la gestión del aprendizaje debemos poner en práctica métodos constructivistas y para desarrollar el proceso enseñanza – aprendizaje con eficacia, se debe planificar ya que de esta manera organizamos claramente las estrategias metodológicas, el material didáctico adecuado y las adaptaciones que debe hacer para atender a la diversidad de sus estudiantes y como evaluar para asegurar el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño. Un plan de clase debe ser “claro y contemplar actividades prácticas relacionadas con la cotidianidad para que el estudiante establezca conexiones que le den sentido a su aprendizaje” (Higgins, 2013, p.37)

El aprendizaje debe tener como objetivo alcanzar el desarrollo de las habilidades y destrezas con criterio de desempeño a través de una interrelación entre estudiante maestro, estos aprendizajes deben ser desarrollados por el alumno, el docente se convertirá como facilitador y estará para guiar para la cual debe preparar con anticipación su respectivo plan de clase “los instrumentos de planificación no son solo un requisito exigido por las autoridades, sino que son evidencias de una buena práctica docente” (Higgins, 2013,p.37), como docente debemos cumplir con este requisito para evitar la improvisación.

A más de planificar para las horas clases se debe tomar en cuenta según el Art. 185 de la LOEI. Propósitos de evaluación. “La evaluación de debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje”, en definitiva la evaluación facilita a descubrir que destrezas han sido alcanzadas por los estudiantes y cuáles no, para de esta manera retroalimentar a aquellos estudiantes.

Es importante que las evaluaciones se planifique en base a los indicadores esenciales que están en el currículo, pues estos precisan el desempeño esencial que deben demostrar los estudiantes, no debemos olvidar tomar en cuenta de qué destreza con criterio de desempeño voy a evaluar, para qué evaluar, cómo evaluaré, qué tipo de evaluación aplicaré.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) plantea algunas sugerencias para el buen desempeño del docente en las horas clases “Diseñar clases efectivas con aprendizajes alineados a los objetivos, planificar para hacer uso efectivo del tiempo, seleccionar y utilizar recursos y equipos de manera apropiada, establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, monitorear el progreso y logro de los estudiantes, asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje, guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión, asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis, motivar e involucrar a los estudiantes y mantener reglas y procedimientos de clases que guíen un ambiente propio para el aprendizaje”. (p.11 – 12).

Planificar con anterioridad le ayuda a la previsión de medios y recursos para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, es muy importante su realización ya que permite reflexionar y explicar las capacidades, habilidades y actitudes que se aspiran alcanzar y desarrollar, selecciona, delimita y dosifica los contenidos de acuerdo a los intereses y necesidades del alumnado, se define estrategias metodológicas activas y dinámicas, se elabora el material adecuado y a su vez se planifica para la evaluación de las destrezas para así comprobar si se logró o no con el desarrollo de las destrezas o si debemos reforzar.

La importancia de la gestión del aprendizaje es conocer al alumnado en su realidad, para tener como punto de partida sus experiencias y a su vez interactúe socialmente dentro del proceso de su aprendizaje, “en el aula en las que se realizan diversas actividades pedagógicas hay que verla como una realidad que se vive en cada momento, en que los sujetos construyen los conocimiento” (Santos, S. C. 2008, p. 325), es una gran realidad, el papel del docente es mejorar con nuevas técnicas de aprendizaje de objetivos irrelevantes tanto para el currículum de los alumnos y para la futura vida como profesional de éstos, como para las necesidades de la sociedad.

El buen desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje ayudarán a los estudiantes a desarrollar destrezas con criterio de desempeño, estas destrezas permiten tener un pensamiento riguroso, comunicación efectiva, razonamiento crítico, utilización de herramientas tecnológicas de forma reflexiva, comprensión de su realidad natural, histórica y sociocultural, actuación ciudadana responsable, emprendimiento, entre otros.

Los docentes debemos planificar más y mejores experiencias de aprendizaje para nuestros estudiantes, con actividades que respondan de acuerdo a su contexto y cultura y de esta manera promover interacciones respetuosas y afectuosas, con desafíos intelectuales que los hagan explorar, pensar y comprender el mundo que los rodea.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Aquí juega un papel muy importante del docente porque debe ser un líder flexible considerando las circunstancias donde opere y cree condiciones para incentivar el trabajo en equipo, debe promover el liderazgo entre los miembros de la comunidad para lograr una participación activa y responsable en la toma de decisiones, esto ayudará de mucho para tener un buen convivir tanto con los compañeros docentes y a nivel de la comunidad educativa.

Para lograr un cambio dentro de las instituciones educativas y tener así una educación de calidad como todos nos merecemos debemos tener en cuenta las tareas del liderazgo como dinamizador y promotor, ya que permitirá el alcance de los objetivos y metas planteadas para beneficio de toda la comunidad educativa.

Con el posible apoyo externo, el liderazgo actúa como agente interno que promueve condiciones organizativas internas que posibiliten el desarrollo del centro como organización y base del cambio. El líder, desde esta perspectiva, debe contribuir a posibilitar aquellos elementos que contribuyan a capacitar al centro a autorenovarse, establecer una visión clara de la escuela, valorar y utilizar tareas relevantes, encontrar modos que faciliten el consenso sin impedir el pensamiento crítico.

El liderazgo como dinamizador y promotor del cambio organizativo, con procesos tales como autorevisar la acción anterior (cuestionar prácticas vigentes) para determinar déficits, necesidades o problemas, clarificar expectativas, implicar a los miembros en compromisos y planes para la mejora, redirigir las resistencias, y la autoevaluación institucional. "El ejercicio del liderazgo se caracteriza por coordinar procesos, estimular las tareas, compartir metas, capacidad para resolver problemas y toma de decisiones, etc. (Bolívar A. B. 1997, p. 9).

Como profesional la propuesta para mejorar la gestión del liderazgo y la comunicación es ser un miembro participativo, motivador, interesarnos en lograr que toda la institución salga en adelante, hay que practicar los valores, tener una dirección, un sentido.

El docente debe tener capacidad para guiar y motivar, hay que tener visión positiva y ganas de trabajar para cambiar las cosas hacia el éxito, apoyarnos unos a otros, compartir actividades y trabajar en un ambiente de confianza dentro de la organización, respetando y demostrando los valores y las virtudes de cada uno, entonces el liderazgo son acciones para complementar, coordinar esfuerzos y genera un espacio de confianza para resolver dificultades y el logro de los objetivos tanto en la vida personal como profesional.

El liderazgo se manifiesta, según Koontz y Weihrich, 2004 en Herrera, E. (2008), “Capacidad para usar el poder con eficacia y el modo responsable; capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y en situaciones diferentes; capacidad para inspirar y capacidad para actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas”, (p. 288).

En todo caso para que haya un buen liderazgo debe mantener una comunicación eficaz, darse a entender ya que es un medio indispensable para integrar, el líder se caracteriza por tener un espíritu de equidad, iniciativa, rectitud profesional, capacidad para desarrollar los procesos, para consultar y orientar, capacidad para compartir responsabilidades y para cumplir las normas.

CAPÍTULO II. METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación.

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

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

2.2. Contexto.

La Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” se encuentra en la provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí de la parroquia de Zumbahua, viene trabajando con régimen sierra, en la jornada matutina, pertenece al distrito Pujilí – Saquisilí y al circuito: A.; en sus primeros inicios la escuela “Cacique Tumbalá” era un plantel creado por hacendados para sus hijos y familias, en la que poco a poco iban ingresando los hijos y familias de los indígenas, por gestión de los Patriarcas de Zumbahua, según la investigación de campo, siendo una escuela unidocente empezando con 15 estudiantes en distintos grados.

Con el transcurso del tiempo y con el aumento de población esta institución se transformó en pluridocente y finalmente en escuela completa, fortaleciéndose año tras año con el apoyo de entidades gubernamentales y no gubernamentales en todos los campos como: educativo, social, cultural, religioso y deportivo.

El 20 de agosto de 1990 mediante Acuerdo Ministerial 2091 se crea el CENTRO EDUCATIVO MATRIZ DE ZUMBAHUA, destinada a atender la Educación General Básica (1° a 10° año) con la finalidad del mejoramiento de la calidad de la educación.

Considerando que la escuela Cacique Tumbalá estaba ubicada en un sitio estratégico se la escoge como Plantel Central, además conformaron 41 escuelas satélites; 26 escuelas Bilingües y 15 escuelas hispanas distribuidas en las comunidades de las parroquias: Chugchilán, Guangaje, Tigua y Pilaló. Esta institución durante los 12 años de funcionamiento entregó certificados de haber concluido la Educación Básica.

Luego de su alimentación como Centro Educativo Matriz de Zumbahua se expide un nuevo acuerdo ministerial N° 1086, en donde esta institución pasó a ser RED EDUCATIVA DE ZUMBAHUA, la misma que no llegó a ser consolidada.

Para cumplir con las políticas del Plan Decenal de Educación y los preceptos constitucionales de universalización, obligatoriedad, gratuidad y laicidad de la educación pública, se crearon mediante Acuerdo Ministerial N° 244 del 28 de julio del 2008 se creó la UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “CACIQUE TUMBALÁ”, con carácter experimental que constituye el referente concreto de la nueva educación fiscal del país.

Y tiene como fin el promover y conseguir los siguientes objetivos: brindar una educación de calidad y calidez; mejorar las condiciones de escolaridad, acceso, retención estudiantil y cobertura de la educación tanto escolarizada o formal así como la no escolarizada o no formal dentro de su zona geográfica y social de influencia y desarrollar un modelo educativo que responda a la necesidades locales nacionales. Facultados para el funcionamiento de los niveles de educación inicial, educación general básica y bachillerato, con las especialidades requeridas en función de sus necesidades académicas y desarrollo local, regional y nacional.

La Unidad Educativa del Milenio estuvo dirigida a cargo del Lic. Luis Alfonso Lozada Rector (e) y la Prof. Rosario Osorio Vicerrectora (e) quienes fueron subrogados de conformidad al Acuerdo Ministerial de fecha 23 de julio del 2010 de la alternabilidad, mediante Acción de Personal quedando conformados de la siguiente manera: el Lic. Msc: Vicente Caiza Villacrés como Rector y el Lic. Paulo Paucar Chicaiza como Vicerrector Lic. Fanny Laverde Inspectora, los mismos que en la actualidad administran la institución con un número de 52 docentes, 1164 estudiantes, 4 administrativos y 6 de servicios.

Tanto autoridades y docentes trabajan para dar cumplimiento a los requerimientos de una educación de calidad, fijándose como:

Visión.

Visualizamos a la UEM “Cacique Tumbalá” en el lapso de 5 años como una comunidad educativa modelo a nivel local, provincial y nacional dedicada a educar a niños y jóvenes, potenciando un estilo de gestión basado en el mejoramiento continuo con administración y vinculación con la comunidad local manteniendo una gestión pedagógica curricular coherente con el Currículo Nacional y el entorno, sustentada en la sana convivencia escolar y la formación ciudadana acorde con los principios del BUEN VIVIR y el SUMAK KAWSAY.

Misión.

Somos de la UEM “Cacique Tumbalá” dedicados a educar holísticamente a niños adolescentes y jóvenes, mediante el desarrollo de habilidades, destrezas, capacidades y valores acorde al Currículo Nacional y a la realidad local; sustentados en los principios del BUEN VIVIR, la pedagogía crítica y las tendencias cognitivas, constructivas para el progreso personal y social.

Filosofía.

Formar jóvenes que desarrollen habilidades y competencias acordes a los estándares de calidad educativa, logrando el BUEN VIVIR e impulsando una actitud activa de aprendizajes basada en un pensamiento crítico, reflexivo, analítico y constructivo, que contribuya a mejorar el futuro del mundo, alcanzando el progreso personal, social y de la comunidad, basados en una mentalidad equitativa, inclusiva de respeto y tolerancia.

2.3. Participantes.

La información que se recopiló fue gracias al apoyo de las autoridades y docentes de la UEM “Cacique Tumbalá”, los maestros que colaboraron para las encuestas y observaciones de las horas clases laboran en segundo, quinto, sexto y séptimo grados de educación general básica, bajo nombramientos fiscales, en una jornada matutina, están entre la edad de 29 a 45 años, en la cual se constató las competencias que posee el docente en los diferentes ámbitos de su quehacer para garantizar una educación que responda los requerimientos de la sociedad, se ha confirmado mediante las investigación y los resultados obtenidos que es más de un 90% que los docentes están conscientes que deben tener un amplio conocimiento, dar la debida importancia y ser partícipe frecuente en los ámbitos de gestión legal, en la planificación institucional y curricular; en lo que se trata del aprendizaje tanto en la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje y de la ejecución del proceso y en el liderazgo y comunicación.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Para realizar el trabajo de investigación se ha utilizado diferentes métodos y técnicas las cuales facilitaron el trabajo, las mismas que son:

2.4.1. Métodos.

Los métodos de investigación que se utilizó en el presente estudio, se describe a continuación.

El método inductivo “es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtiene conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados” (Münch, L. y Ángeles, E. 2009, p. 15). En la cual nos ayudó a conocer el desarrollo de las actividades pedagógicas en cada una de las visita a los docentes de la UEM “Cacique Tumbalá” y de esta manera poder detectar la gestión del aprendizaje y el liderazgo y comunicación, ayudó a extraer y recopilar información de varias fuentes bibliográficas para el trabajo de investigación y de igual manera aclarar y profundizar temas acerca del desempeño docente y a su vez la construcción del marco teórico.

El método deductivo “consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una propuesta general” (Münch, L. y Ángeles, E. 2009, p. 16). Se lo realizo el primer día de la visita a la UEM “Cacique Tumbalá” en la cual se mantuvo una conversación con las autoridades de dicha institución y de forma general se detectó las características de las autoridades y docentes, nos permitió realizar una síntesis de la ubicación y características de institución, para luego construir parte de la metodología en el ámbito del contexto.

El método analítico - sintético “es un proceso que mediante el cual nos relacionamos con los hechos y realizamos un todo” (Münch, L. y Ángeles, E. 2009, p. 16). De esta manera nos relacionamos con las autoridades, personal docente y estudiantes y se obtuvo la información necesaria como: la historia de la institución, su visión y misión, se realizó la encuesta a los docentes lo que permitió conocer sus características para luego desarrollar el apartado de metodología en el ámbito del contexto y población, finalmente se realizó las observaciones en la cual se llenó las guías, con los resultados de los dos instrumentos se realizó el análisis y discusión de la problemática de investigación.

El método estadístico “aplica técnicas y fórmulas estadísticas para la comprobación de las variables en estudio” (Herández, 2006 en Andrade Vargas, L.et al. 2013, p. 18), Aquí se realizó el ingreso de la información recolectada en los dos instrumentos de investigación como es el cuestionario y la guía, de la aplicación de la encuesta y de la observación, lo que nos permitió tener cuadros y gráficos descriptivos para así realizar el análisis y discusión acerca del desempeño docente.

El método descriptivo “consiste en exponer y analizar las características de una situación en estudio” (Münch, L. y Ángeles, E. 2009, p. 17). Se empleó para describir cada una de las

etapas de investigación y conocer acerca del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en la UEM “Cacique Tumbalá” para luego detallar en escrito lo investigado y de esta manera construir el informe del trabajo realizado.

El método hermenéutico “permite la recolección e interpretación bibliográfica” (Herández, 2006 en Andrade Vargas, L.et al. 2013, p. 18). La cual nos ayudó en la elaboración de los capítulos del marco teórico y en el análisis y discusión, ya que investigamos en diferentes fuentes bibliográficas para comprender y profundizar nuestro conocimiento acerca de diferentes temas relacionados con el buen desempeño docente y de esta manera se pudo realizar el trabajo de investigación.

2.4.2. Técnicas.

Las técnicas que facilitaron en el proceso de investigación son las siguientes:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

La técnica bibliográfica nos ayudó para realizar una amplia búsqueda de información acerca del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, se realizó de forma sistemática para proporcionarnos de conocimientos para la construcción del marco teórico y el análisis y discusión de los resultados de la investigación.

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.

Aquí tenemos la observación la cual nos permitió el contacto directo con la variable de estudio, esta debe ser planificada y elaborada un instrumento para llenar, recopilar datos y posteriormente transcribir las anotaciones, en esta investigación se utilizó un registro de observación para recopilar datos en el ámbito de aprendizajes y de liderazgo y comunicación.

2.4.2.3. Técnica de la encuesta.

“La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de un problema en estudio” (Münch, Ángeles, 2009, p. 68), en esta técnica se utilizó como instrumento el cuestionario para recopilar y registrar datos de los profesionales en el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.4.2.4. Técnica de la entrevista.

“Es una de las técnicas para solicitar información, es el arte de escuchar y captar información” (Münch, Ángeles, 2009, p. 75), esta técnica se la utilizó en el momento de la reunión que se mantuvo con señor rector Msc. Vicente Caiza para recabar información acerca de la historia de su plantel, de cómo laboran, cuál es su misión y visión como institución del milenio y así elaborar el aspecto de la población en el capítulo de metodología.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- ✓ **2.4.3.1. Cuestionario de autoevaluación**, en la que se encuentra detallado indicadores del desempeño docente en los cuatro ámbitos del aprendizaje y del liderazgo y comunicación (anexo 1.)
- ✓ **2.4.3.2. Registro de observación**, aquí se encuentra indicadores de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 2.)
- ✓ **2.4.3.3. Guías de registro**, la cual nos sirvió para registrar datos importantes en la reunión con el señor rector.

A continuación se detalla de cómo están conformados los instrumentos:

2.4.3.1. Cuestionario ad hoc para evaluar el desempeño del docente en los ámbitos, se describe las de Andrade, et al. (2013).

Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación

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

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

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

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: Evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción en el aula y con el entorno educativo.

2.4.3.2. Registro de observación del proceso didáctica pedagógico de los docentes en el aula, se describe las de Andrade, et al. (2013).

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

El objeto del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso

didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúa a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos.

Para el trabajo de investigación acerca del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje se contó con los siguientes recursos:

2.5.1. Talento Humano.

Con el recurso humano que se contó para la realización del trabajo se puede mencionar a los señores asesores del Proyecto de Investigación, la ayuda constante del tutor designado por la UTPL, los directivos y docentes de la Unidad de Educación del Milenio “Cacique Tumbalá”, el apoyo constante de mi familia y la atención amable y paciente de los bibliotecarios.

- La asesoría de cómo elaborar la tesis en la ciudad de Loja.

2.5.2. Materiales Institucionales.

- La carta de autorización de ingreso al centro educativo.
- La información actual de la UTPL acerca del trabajo de investigación.
- Copias de la historia del establecimiento.
- Copias de la visión, misión y filosofía de la UEM “Cacique Tumbalá”
- Foros mediante el EVA.

2.5.3. Materiales

- La guía didáctica del Programa Nacional de Investigación.
- Los cuestionarios para las encuestas y las observaciones.
- El material bibliográfico especializado de diferentes autores tanto de textos como de internet.
- La computadora.
- La impresora.
- El CD.

2.5.4. Económicos.

Los recursos económicos que se ha invertido durante el trabajo realizado se pueden mencionar las siguientes:

N°	DETALLE	COSTO
1	❖ Los pasajes, alimentación y hospedaje a la ciudad de Loja para el asesoramiento acerca de cómo realizar la tesis.	\$ 150.00
2	❖ Copias para las encuestas y observaciones en las horas clases.	\$ 1.25
3	❖ El pago para la utilización del internet.	\$.42.00
4	❖ Los pasajes para viajar a la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” para realizar las encuestas y las observaciones	\$ 18.75
5	❖ Impresiones del primer borrador (marco teórico, metodología, preliminares y cuadros estadísticos), para entregar al tutor en la segunda asesoría.	\$ 6.50
6	❖ Impresiones de la tesis.	\$ 200.00
7	❖ Empastado.	\$60.00
8	❖ Publicación.	
	TOTAL	478,50

2.6. Procedimientos.

Para realizar el trabajo de investigación y así dar cumplimiento al requerimiento de la UTPL como requisito para la obtención de la titulación en la licenciatura, se procedió a lo siguiente:

2.6.1. Orientaciones para el acercamiento a los centros educativos.

- ✓ Se seleccionó a la UEM “Cacique Tumbalá” para realizar las encuestas y observaciones a cinco docentes en el nivel de Educación Básica, institución educativa reconocida legalmente por el Ministerio de Educación, ubicada en el sector rural, es de tipo fiscal y laboran en una jornada matutina.
- ✓ Averiguar la dirección y los nombres de los directivos, políticas institucionales, horas de atención al público.

- ✓ Asistí a la UEM “Cacique Tumbalá”, me presente ante las autoridades para solicitar el permiso correspondiente de ingreso para realizar el trabajo de investigación, la misma que se le explicó los beneficios tanto para mi persona como para la institución,
- ✓ Se le entrego la carta enviada por la UTPL, el señor rector muy amablemente aceptó se realice dicha investigación y solicitó el apoyo de cinco docentes, quienes aceptaron muy complacidamente
- ✓ Se mantuvo una reunión con el señor rector, los cinco docentes, en la cual se les explicó el propósito y el alcance de la investigación, las características de la Universidad Técnica Particular de Loja como principal auspiciante, los objetivos a lograr, la confiabilidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación , los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación y que se entregará un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.
- ✓ Los docentes a ser encuestados y observados solicitaron que se les haga las encuestas en las horas que los estudiantes están con los profesores especiales y cada quien dio a conocer el día y la hora para ser observados la clase, también expusieron que por el número excesivo de estudiantes se toman dos períodos para el desarrollo de un proceso de enseñanza - aprendizaje, de tal manera se respetó el horario y las sugerencias.
- ✓ Se solicitó una breve reseña histórica de la UEM “Cacique Tumbalá”, la visión, la misión y la filosofía al señor rector la misma que fue facilitada.

2.6.2. Orientaciones para la aplicación del cuestionario y registro de observación.

- ✓ Se fotocopia carta autorizada por el señor rector para ingresar al establecimiento y realizar encuestas y observaciones de las horas clase.
- ✓ Se fotocopia los instrumentos de la siguiente manera:
 - 5 fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
 - 11 fotocopias del registro de observación para poder consignar las observaciones de las clases por cada profesor.
- ✓ Se respetó el día y la hora para realizar las encuestas y las observaciones a los docentes.
- ✓ Se familiarizó con el cuestionario para de esta manera conocer qué tipo de inquietudes puedan suscitarse en el momento de la aplicación a los docentes.

- ✓ Se revisó el registro de observación para identificar las características de lo que se va a observar en cuanto al proceso de gestión del aprendizaje y de liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula.
- ✓ Las autoevaluaciones y las observaciones de las horas clases se realizó a los mismos docentes para luego comparar las respuestas.
- ✓ En el momento de la autoevaluación:
 - Entregué al docente el cuestionario de autoevaluación del desempeño.
 - Indiqué que es un cuestionario anónimo, que debe llenarlo por completo y con responsabilidad ética y de manera objetiva.
 - Expliqué el procedimiento para llenar el instrumento.
 - Aclaré algunas dudas que puedan surgir por parte de los docentes en relación a conceptos, preguntas o criterios de valoración que requieran especificación.
 - Se solicitó que valore de 0 a 10 cada uno de los ítems propuestos para cada ámbito de la gestión que el desarrolla como docente, que se tome en cuenta los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.
- ✓ En el momento de la observación de las horas clases:
 - Se ingresó a la sala de clase con toda predisposición y responsabilidad ética y profesional.
 - Me ubique en un lugar donde no interrumpa o distorsione el ritmo de la clase.
 - Se llenó los datos de identificación del registro de observación.
 - Observé detalladamente todas las acciones que realizó el docente en cada una de las fases del proceso de aprendizaje.
 - Identifiqué cada una de las acciones que el docente realizó desde el momento que entró a su aula y se clasificó a la etapa del proceso didáctico que corresponda.
 - La valoración en el registro de observación se realizó con escala de 0 a 10 todas las actividades que el docente realizó en cada proceso didáctico tomando en cuenta en número de veces que las repite en la acción y considerando especialmente los niveles de desarrollo de la actividad.

2.6.3. Orientaciones para la codificación de los instrumentos.

Para la codificación de los instrumentos se siguió los siguientes pasos:

- ✓ En el EVA se encontró publicado el listado con el nombre de los encuestadores asignados por un código.

- ✓ Se tomó en cuenta en cada encuesta registrar el código y el número de observación a cada docente.
- ✓ El formato de codificación para el cuestionario y registro de observación mantiene la siguiente estructura.

Codificación para el cuestionario de desempeño docente y registro de observación.

Encuestador			Centro Educativo		Doce nte
0	1	5	J	L	1

Encuestador			Centro Educativo		Docente Investigado	N° de clase observada
0	5	3	C	T	1	2

- ❖ **Encuestador**, se refieren al número de la lista de cada egresado, en este caso está es 53, que corresponde a mi persona como estudiante matriculado en el presente programa. El código es único para cada estudiante y el mismo se tomó del listado que se encuentra en el entorno virtual de aprendizaje (EVA).
- ❖ **Centro Educativo**; se incluyó las dos primeras letras del nombre del centro educativo investigado.
- ❖ **Docente investigado**, se incluyó el número del docente que corresponda, para este estudio tendremos del 1 al 5,
- ❖ **N° de clase observada**, Corresponde al número de clase observada a cada profesor, es decir se tuvo del 1 al 5.

2.6.4. Orientación para la tabulación de los instrumentos.

- ✓ Los resultados que se recogieron a través de los instrumentos son tabulados y sistematizados a través de una plantilla electrónica que nos facilitaron en el EVA. Esta plantilla se le encontró en el formato de Excel 2007 (.xls).
- ✓ Se ingresó los datos de la información recolectada en las encuestas como en las observaciones de las horas clases, la cual nos ayudó a obtener cuadros y gráficos descriptivos para de esta manera realizar el análisis acerca del desempeño docente.
- ✓ Las plantillas que nos facilitaron constan de pestañas (hojas Excel), que nos permitieron registrar los datos en función de cada uno de los ámbitos de la gestión

del docente y por cada indicador de respuesta. Además consta de tablas y gráficos estadísticos para facilitar el análisis de sus resultados.

CAPITULO III. RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN

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

3.1.1. Tabla1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,25	93%
TOTAL		74,25	
PROMEDIO		9,28	93%

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

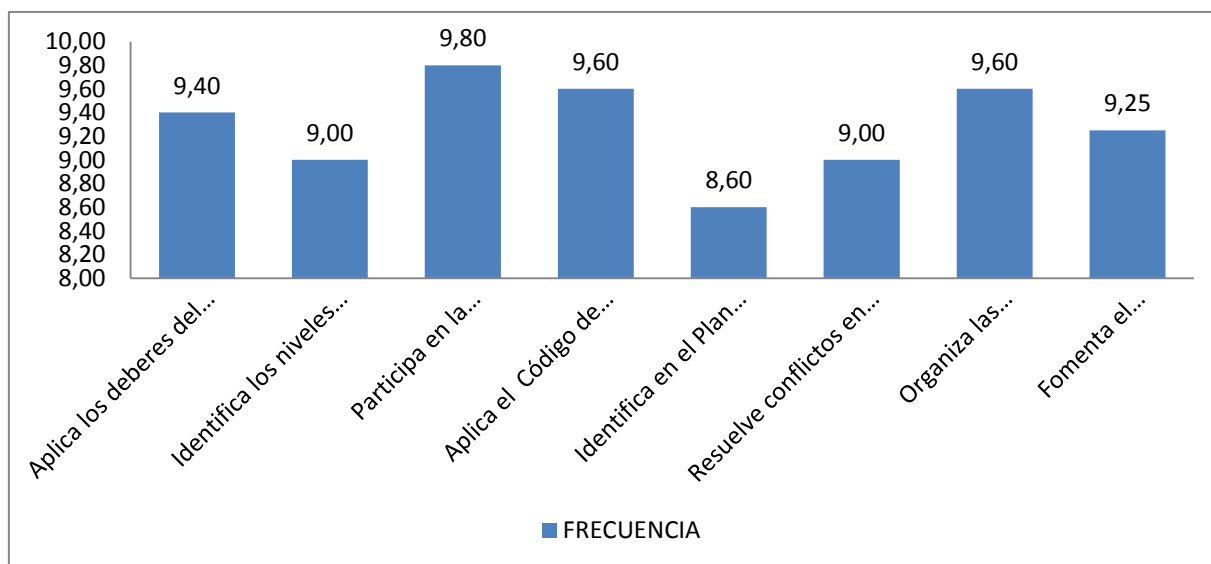


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.5 (identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo una frecuencia de 86%, que el indicador 1.6 resuelve conflictos en su aula e institución logró una frecuencia de 90%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado considera que todo proceso educativo debe estar basado en el ámbito legal para la resolución de problemas dentro y fuera del aula para que permita una buena marcha institucional, teniendo presente que el docente debe conocer y cumplir con los objetivos del Plan Decenal de Educación para garantizar de esta manera la calidad de la educación, así mismo ante los resultados obtenidos , se puede decir que las tareas y actividades cotidianas para resolver conflictos esta enmarcadas bajo el Código de convivencia y cumpliendo de los objetivos y expectativas del Plan Decenal de Educación por lo que ayuda al docente mejorar día a día su desempeño, finalmente el autor como Gambarte (2011), expresa que “Una exitosa Gestión del Desempeño se logra mediante el seguimiento de los indicadores y la consecución de objetivos” (p. 1) por eso es necesario conocer y cumplir con lo que dice la ley ya que nos sirve como puntal principal para trazar el camino a seguir en el nuevo sistema educativo.

3.1.2. Tabla 2. Nivel 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	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,25	93%
TOTAL		73,85	
PROMEDIO		9,23	92%

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

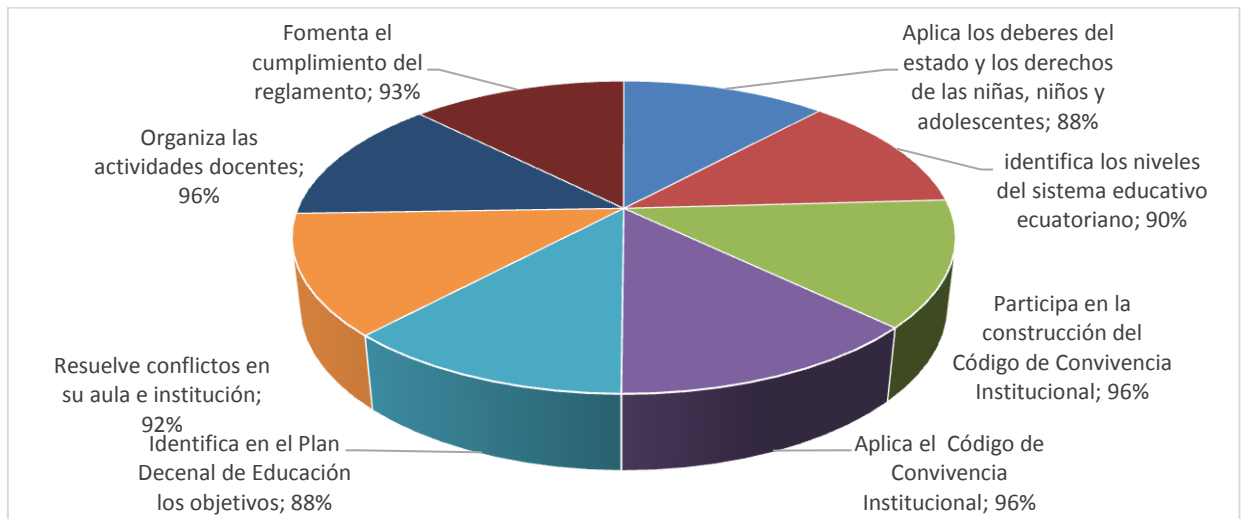


Figura 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) obtuvo un nivel importancia de 88%, que el indicador 1.5 identifica en el Plan decenal de Educación los objetivos logró una importancia 88%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, por lo que se entiende que los docentes evaluados consideran muy importante la aplicación de los objetivos del Plan decenal de Educación para mantener una buena marcha institucional, teniendo presente que cada actor debe estar consciente de los deberes y derechos de niñas y niños y adolescentes y de esta manera se estará garantizado el desarrollo integral, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que los docentes brindan una educación basada en la integridad de niños/as y adolescentes, por lo que se considera importante la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en la elaboración y ejecución del Código de Convivencia para llevar una buena convivencia institucional ya que aquí se reflejan cada uno de los derechos y deberes de los estudiantes, finalmente autores como Jaume, (1998) opina que “la función de la educación es enseñar a los individuos a realizar eficientemente aquellas actividades que constituyen el último y el más elevado nivel de civilización”, (p. 28) y según el Ministerio de Educación acuerdo N° 020-12 (2012) solicita “Elaborar el Código de Convivencia, para coordinar y vigilar el cumplimiento de los roles, validar la calidad de la información, realizar proyecciones y previsiones, controlar la aplicación de estándares e indicadores que fomenten la educación”, (p. 2) y Arévalo J. L. (2010) afirma en la educación de atender “en primer lugar de los aspectos en la formación de la personalidad en cuanto a la concepción del mundo, al desarrollo de valores, capacidades, cualidades, ya que son los aspectos más trascendentales” (p. 30), por ello los centros educativos deben estar dispuesto a enfrentarse constructivamente, a esforzarse por desarrollar la integridad, el pensamiento crítico de sus alumnos y a formarlos con valores.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,25	93%
TOTAL		72,65	
PROMEDIO		9,08	91%

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

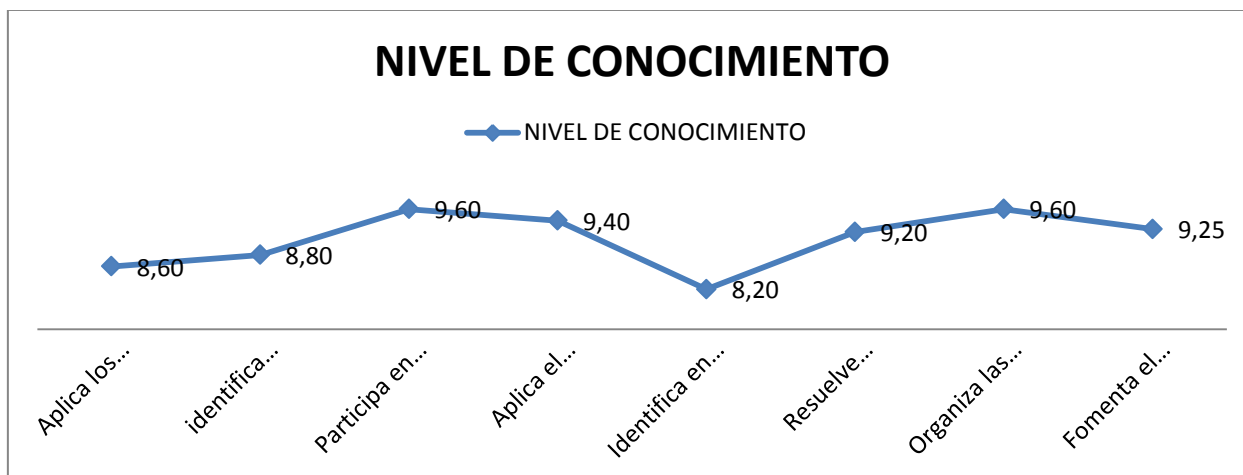


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.1 (aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) obtuvo un nivel de conocimiento de 86% , que el indicador 1.5 identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos logró un nivel de conocimiento de 82%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso educativo debe estar planificado bajo los requerimientos del Ministerio de Educación, la cual permite una buena marcha institucional, teniendo presente que cada actor debe estar consciente de tener un alto nivel de conocimientos de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes y del Plan Decenal de Educación la cual ayudará a garantizar una educación de calidad, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que les falta un poco más profundizar los temas, ya que el docente no solo está para ayudar a desarrollar los conocimientos sino también para formar su personalidad como seres humanos de calidad, finalmente autores como Jaume, (1998) opina que “la función de la educación es enseñar a los individuos a realizar eficientemente aquellas actividades que constituyen el último y el más elevado nivel de civilización”, (p. 28) y Santos, S. C. (2008) confirma que el aprendizaje de los estudiantes debe ser “el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente” (p. 321), para ello las instituciones educativas deben cumplir con los objetivos fijados en el Plan Decenal de Educación la cual permitirá la excelencia en la educación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		142,00	
PROMEDIO		9,47	95%

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá"

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

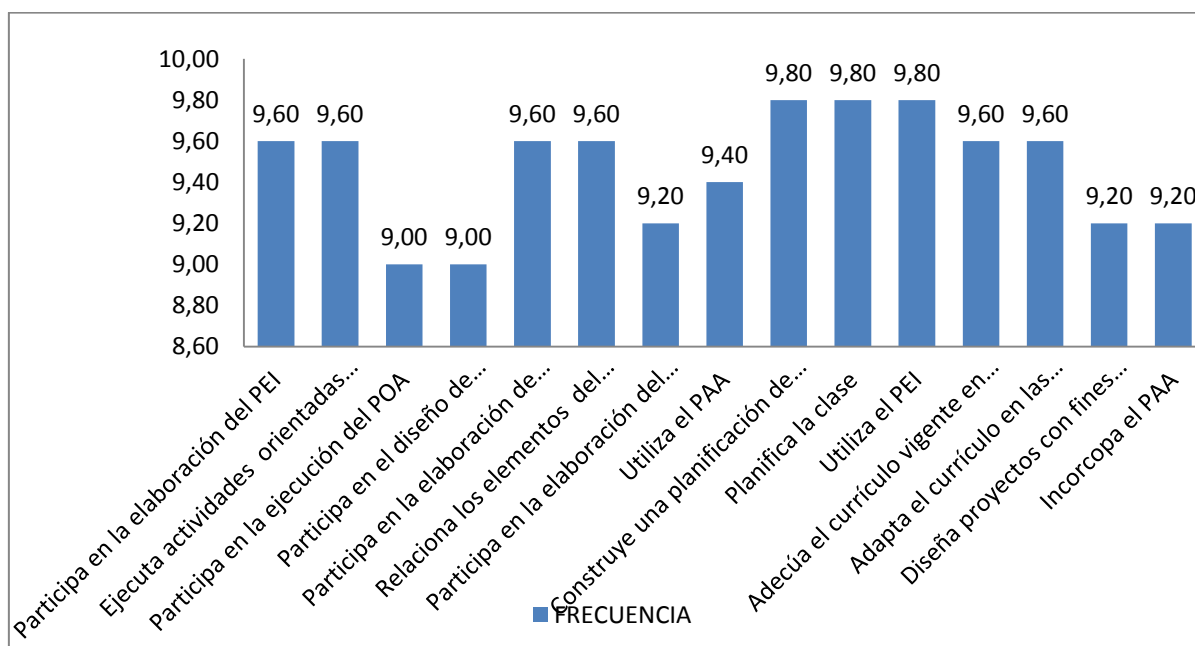


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la planificación institucional y curricular se muestra satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.3 (participa en la elaboración POA) obtuvo una frecuencia de 90%, que el indicador 2.4 participa en el diseño de instrumentos logró una frecuencia igual 90%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado se involucra en la elaboración de varios instrumentos por lo que considera que todo proceso educativo permite una buena marcha institucional, frente a los resultados obtenidos se da a conocer que los docentes son conscientes de sus derechos y obligaciones la cual permite facilitar en buen trabajo para el bienestar del estudiantado, finalmente el autor Higgins (2013), considera que “la planificación permite organizar el tiempo y conducir los procesos de aprendizaje para la consecución de los objetivos educativos”, p.37), aspectos que es de igual forma confrontado por el Ministerio de Educación acuerdo N° 020-12 (2012) “Elaborar un Plan Operativo Anual, Coordinar y vigilar el cumplimiento de los roles, validar la calidad de la información, realizar proyecciones y previsiones, controlar la aplicación de estándares e indicadores que fomenten la educación”, (p. 2), por tal razón el docente debe cumplir con la planificación ya que esta debe apuntar el mejoramiento de la educación de manera equitativa y a la vez le ayudará al desarrollo de sus destrezas.

3.2.2. Tabla 5. 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	9,60	96%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		141,00	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

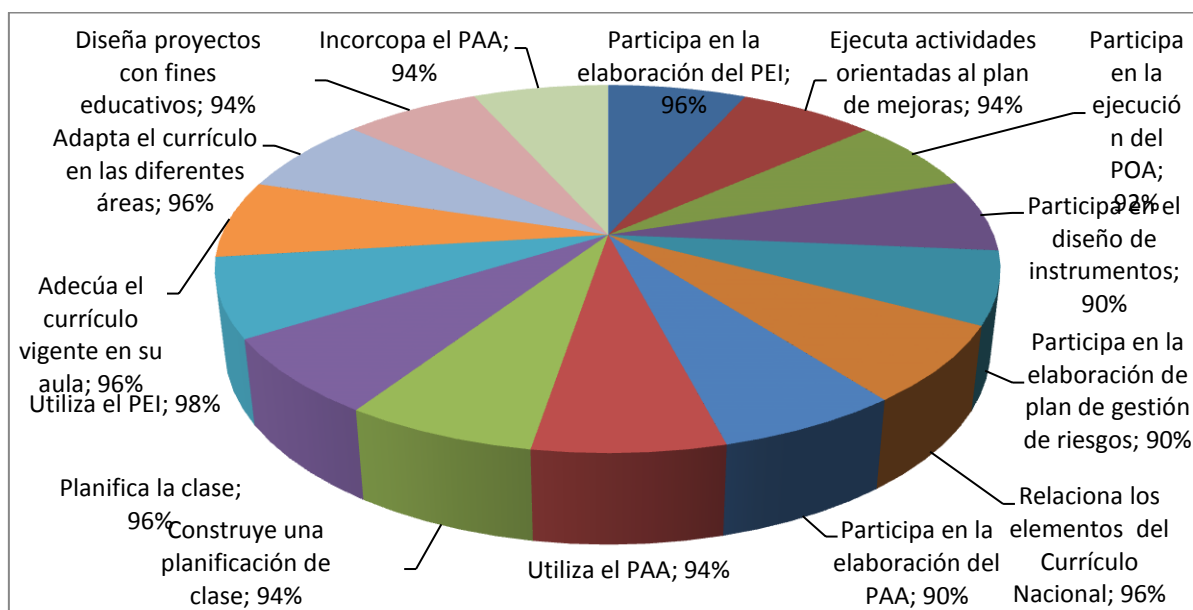


Figura 5: Nivel de Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la planificación se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.5 (participación en la elaboración en la elaboración del plan de gestión de riesgo) obtuvo un nivel de importancia de 90%, que el indicador 2.7 participa en la elaboración del PAA logró un nivel de importancia igual 90%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso educativo planificado permite una buena marcha institucional, teniendo presente que cada actor debe estar consciente de sus derechos y obligaciones dentro de la institución garantizado de esta manera la integridad, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades cotidianas en la institución previamente planificadas por el docente consisten no solo en hacer algo común, sino en aprender algo como grupo, por lo que se considera que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumno participante en el trabajo, finalmente autores como Higgins (2013) se refiere a la importancia de una planificación como ayuda para el docente “la planificación permite organizar el tiempo y conducir los procesos de aprendizaje para la consecución de los objetivos educativos” (p.37), para ello los centros educativos deben desarrollar sus propios proyectos con la participación activa de los docentes dentro de una dinámica de trabajo en equipo, donde se muestren reflexivos a la luz de su práctica y de sus trabajos con el diseño curricular nacional.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
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	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		141,00	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

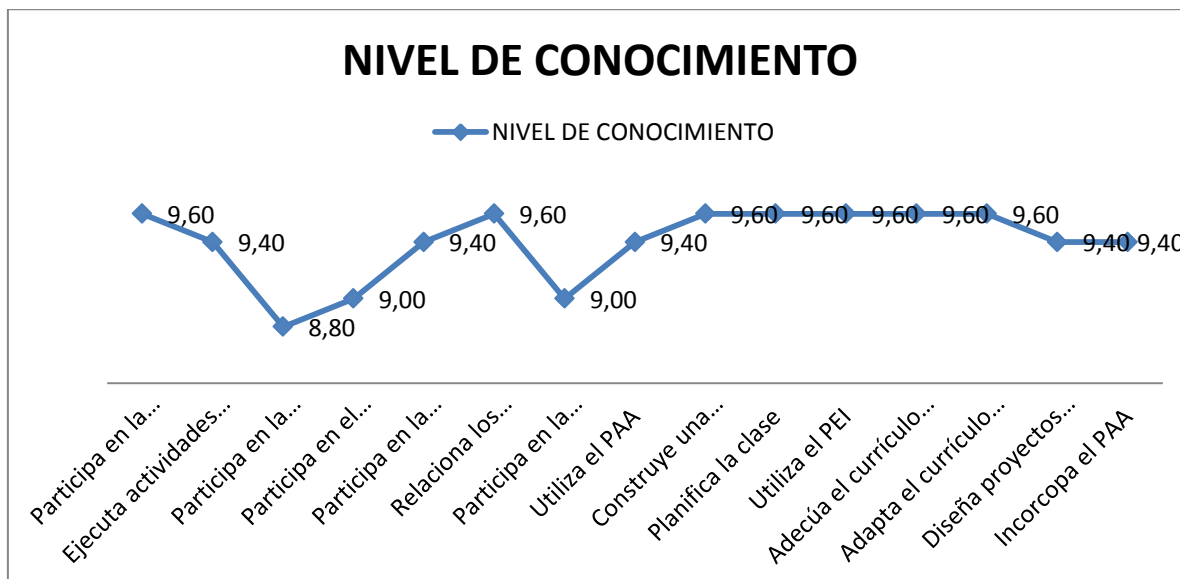


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la planificación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.3 (participación en la ejecución del POA) obtuvo un nivel de conocimientos de 88%, que el indicador 2.7 participa en la elaboración del PAA logró un nivel de conocimientos de 90%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se estima que el docente evaluado considera que todo proceso educativo planificado permite una buena marcha institucional, teniendo presente que cada miembro de la institución debe cumplir a cabalidad con su rol de docente y así respaldar el quehacer de la institución, ante los resultados obtenidos , se puede decir que les falta un poco actualizarse en lo que se refiere al POA para poder cumplir y colaborar completamente en su elaboración y ejecución, de igual manera les servirá para reconocer y solventar la necesidad institucional, aspecto que es confrontado por el Ministerio de educación acuerdo N° 020-12 (2012) que solicita “Elaborar un Plan Operativo Anual, Coordinar y vigilar el cumplimiento de los roles, validar la calidad de la información, realizar proyecciones y previsiones, controlar la aplicación de estándares e indicadores que fomenten la educación”, (p. 2) y Higgins (2013) se refiere a la importancia de la elaboración y ejecución de POA y del PAA “permite organizar el tiempo y conducir los procesos de aprendizaje para la consecución de los objetivos educativos”, p.37), entonces es conveniente que en las instituciones educativas los docentes estén capacitados ya que ayuda a estar actualizado en las nuevas expectativas del Ministerio de Educación.

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. Tabla 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		95,40	
PROMEDIO		9,54	95%

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

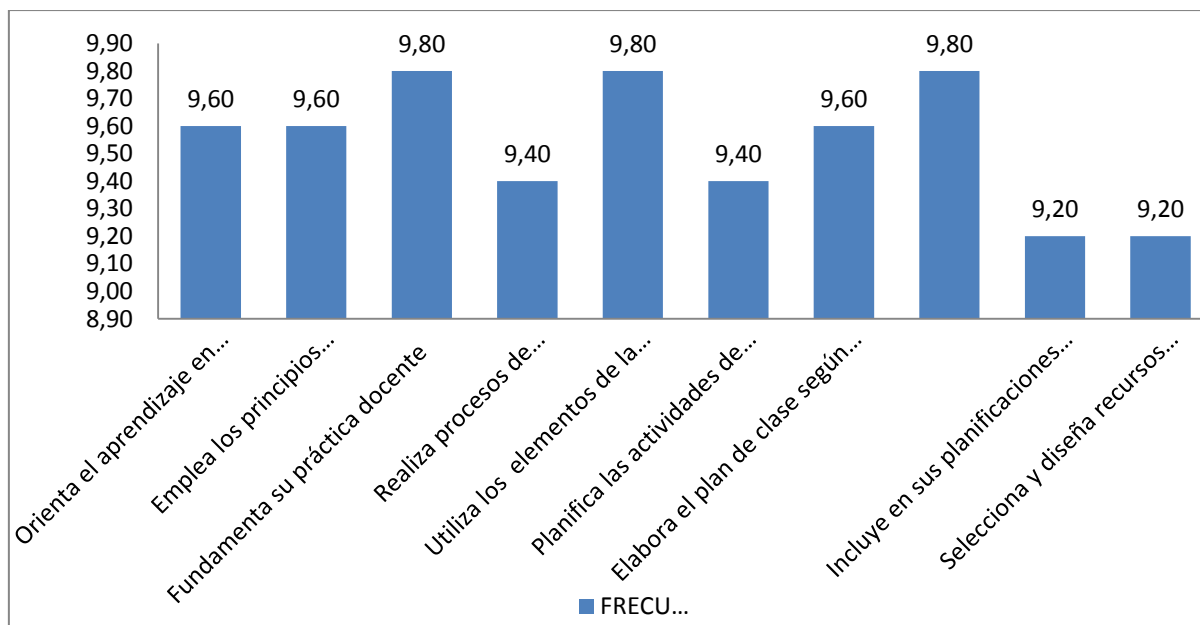


Figura 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se en el ámbito de la gestión del aprendizaje en el proceso de la planificación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.9 (incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) obtuvo una frecuencia de 92%, igual que el indicador 3.10 selecciona y diseña recursos didácticos que logró una frecuencia de 92%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se estima que el docente evaluado se encuentra planificado sus clase tomando en cuenta las expectativas de los estudiantes esto permite el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, teniendo presente que cada clase es diferente por lo que es necesario que cada actor debe estar consciente que los recursos didácticos deben ser innovados día a día, así mismo ante los resultados obtenidos , se puede decir que en las planificaciones deben constar de una variedad de actividades para despertar el interés del aprendizaje, finalmente autores como Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) el docente expuesto en la educación “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje” (p. 35) y Higgins (2013) sugiere la importancia de planificar “los instrumentos de planificación no son solo un requisito exigido por las autoridades, sino que son evidencias de una buena práctica docente” (p.37) y al referirse al docente le considera un acto de innovación “el docente que mejora su práctica, que se capacita constantemente, que prepara sus clases y que utiliza de mejor manera el material, es un docente que está forjando el Ecuador que queremos” (p.11), entonces el papel del docente es muy importante en el campo educativo, ya que debe satisfacer las múltiples necesidades de la sociedad y esto se logrará con el cumplimiento de sus actividades con responsabilidad, carisma, puntualidad, en la labor diaria que venga desempeñando.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		95,60	
PROMEDIO		9,56	96%

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

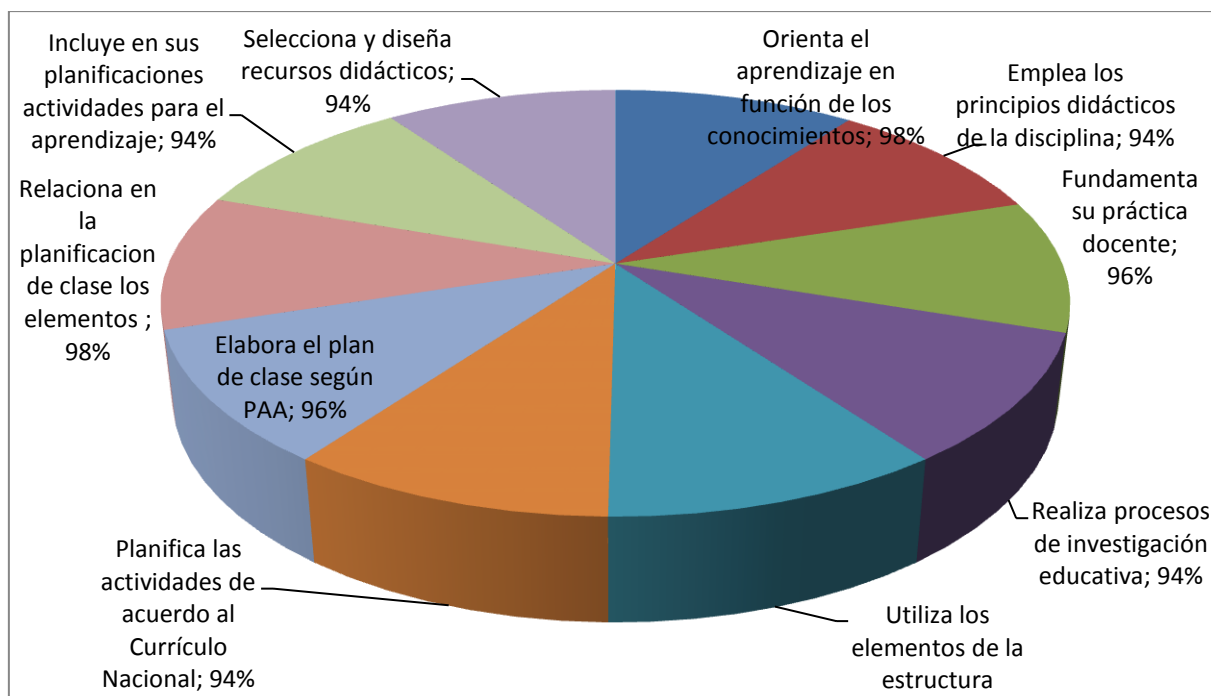


Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje en el proceso de la planificación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.4 (realiza procesos de investigación educativa) obtuvo un nivel de importancia de 94%, igual que el indicador 3.6 planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional logró un nivel de importancia de 94%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se entiende que los docentes realizan su trabajo a cabalidad esto significa que vienen cumpliendo con las perspectivas del Currículo Nacional e investigando los nuevos avances para beneficio de la educación, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades cotidianas que el docente realiza dentro y fuera del aula no son tradicionales sino a obtenido una mira hacia un cambio innovador donde el docente es el mediador o guía para que el alumno investigue y desarrolle su aprendizaje, finalmente autores como Martínez y Burbano (1994) considera al docente como el principal protagonista para el cambio “si se pretende una nueva generación se debe formar y seleccionar los mejores recursos humanos, que desempeñe el servicio educativo, así como es necesario dotar de los recursos materiales para que la escuela se constituya en un medio acogedor” (p. 306) y Higgins (2013) sugiere la importancia de planificar “los instrumentos de planificación no son solo un requisito exigido por las autoridades, sino que son evidencias de una buena práctica docente” (p.37), se dirá que el compromiso de los docentes deberá ser siempre brindar un servicio educativo de calidad, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes internos y externos, mejorando continuamente los procesos buscando obtener mayores índices de eficacia y eficiencia para de esta manera brindar a la sociedad un talento humano competente y de excelencia que propenda los altos valores y principios.

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

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

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

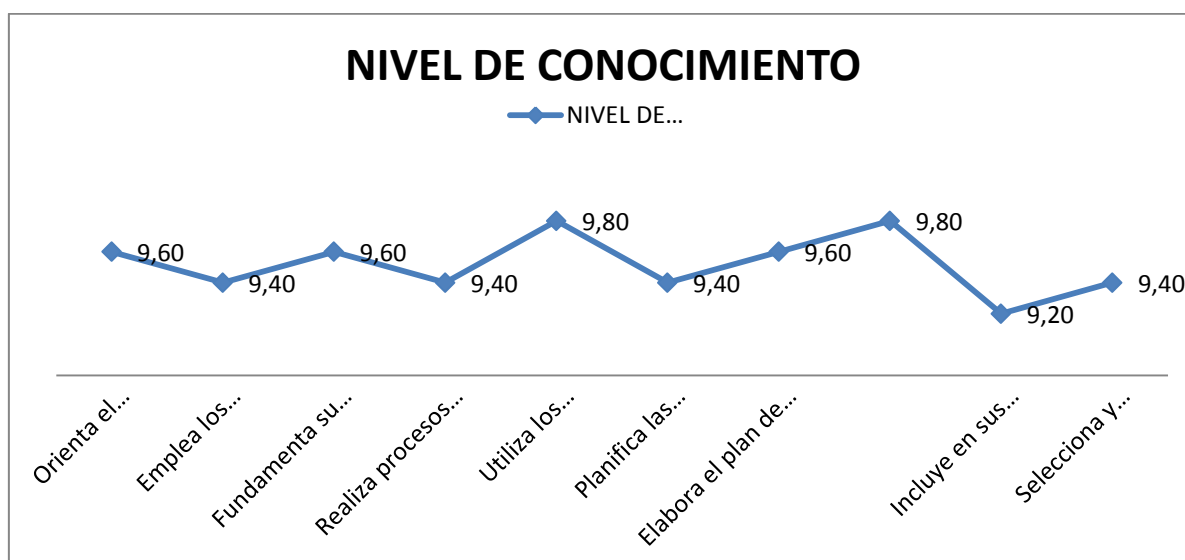


Figura 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje en el proceso de la planificación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.9 (incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) obtuvo un nivel de conocimientos de 92%, que el indicador 3.4 realiza procesos de investigación educativa logró un nivel de conocimientos de 94% puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se considera que el docente evaluado planifica sus clase investigando e incluyendo variedad de actividades para el proceso de enseñanza aprendizaje, ante los resultados obtenidos, se entiende que la Unidad del Milenio viene realizando una buena gestión del aprendizaje y esto se debe a la actitud positiva que mantiene docentes lo cual permite el cambio innovador en la institución, finalmente autores como Higgins (2013) sugiere la importancia de planificar “los instrumentos de planificación no son solo un requisito exigido por las autoridades, sino que son evidencias de una buena práctica docente” (p.37) de igual manera opina “el docente que mejora su práctica, que se capacita constantemente, que prepara sus clases y que utiliza de mejor manera el material, es un docente que está forjando el Ecuador que queremos” (p.11) y Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) el docente expuesto en la educación “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje” (p. 35), para ello las instituciones educativas deben impulsar a docentes y estudiantes a ser investigadores, donde se muestren reflexivos a la luz de su práctica y de sus trabajos con el diseño curricular nacional.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Tabla 10. INICIO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	8,90	88%	89%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,10	94%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	8,80	94%	88%
TOTAL		27,60	26,80		
PROMEDIO		9,20	8,93	92%	89%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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.

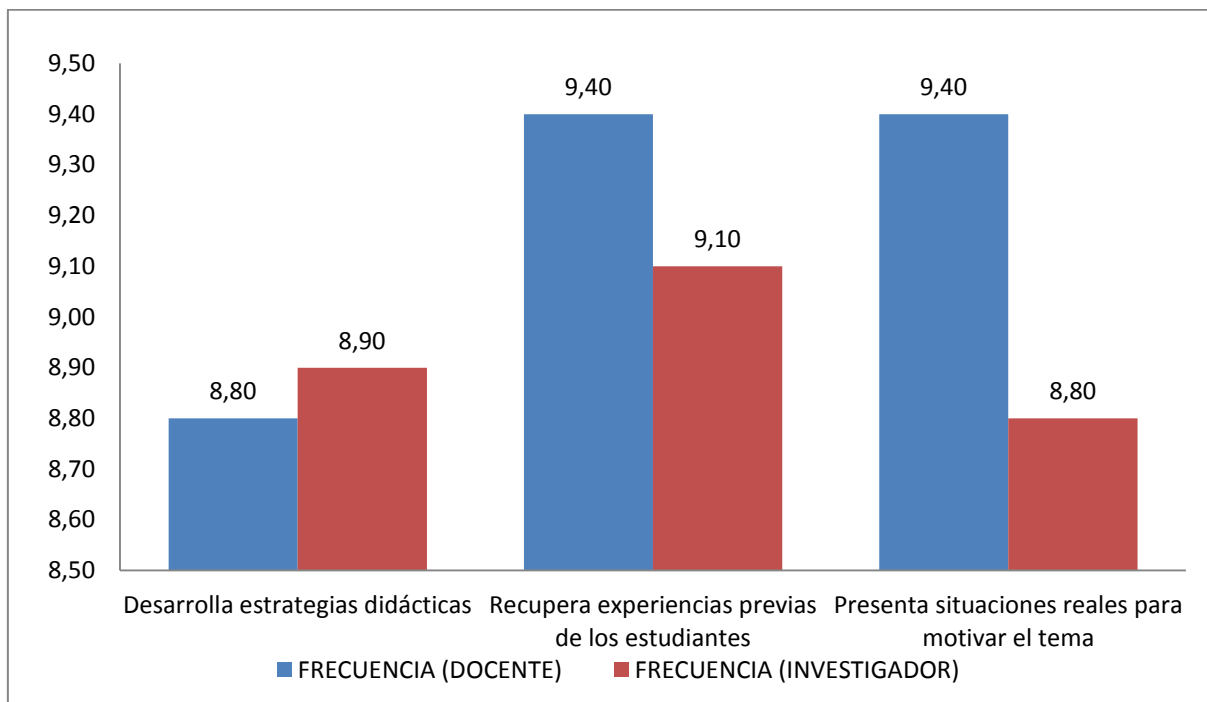


Figura 10. Inicio

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la percepción del investigador en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-inicio se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) obtuvo una frecuencia de 8.80 por parte del docente y 89% por parte del investigador, que el indicador 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema logró una frecuencia de 9.40 por parte del docente y 88% por parte del investigador, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado considerar que todo proceso educativo planificado permite una buena marcha institucional, teniendo presente que el docente en cumplimiento de su misión debe definir cómo llevar a cabo y controlar cualquier actividad antes de actuar, es decir preverse de los conocimientos previos ya que son el enlace de los conocimientos anteriores con los nuevos y a través de las experiencias que posee el estudiante motivar para abrir el espacio en la estructura cognitiva para conocer cuánto sabe de la nueva temática de esta manera ayude al desarrollo de un nuevo aprendizaje, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede manifestar que en el proceso de enseñanza aprendizaje se debe poner mucho énfasis en los conocimientos previos para preparar al estudiante en el desarrollo de los procesos cognitivos y afectivos, como también en la participación activa que debe tener en la construcción de su propio aprendizaje, finalmente autores como Yaucén (2011) considera de gran importancia los conocimientos previos ya que “permite saber desde que punto debe partir su enseñanza, le permite conocer con cuanta profundidad, precisión y claridad existen en los estudiantes algunos elementos de lo nuevo que se va a aprender” (p. 1 y Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (2007) al referirse a la motivación de los estudiantes mencionan que los mismos tienen que “generar un alto compromiso emocional y conductual con la tarea y es este el que finalmente impulsa al acto de aprender” (p. 198), para ello en la ejecución del proceso de aprendizaje es preciso lograr la motivación de los estudiantes mediante el desarrollo de los conocimientos previos con el uso de estrategias didácticas, estas actividades se debe realizar de manera sistemática.

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.

Tabla 11. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	9,40	92%	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	9,30	94%	93%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	9,60	88%	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,30	94%	93%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	8,10	96%	81%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	8,40	94%	84%
TOTAL		65,40	63,70		
PROMEDIO		9,34	9,10	93%	91%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

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

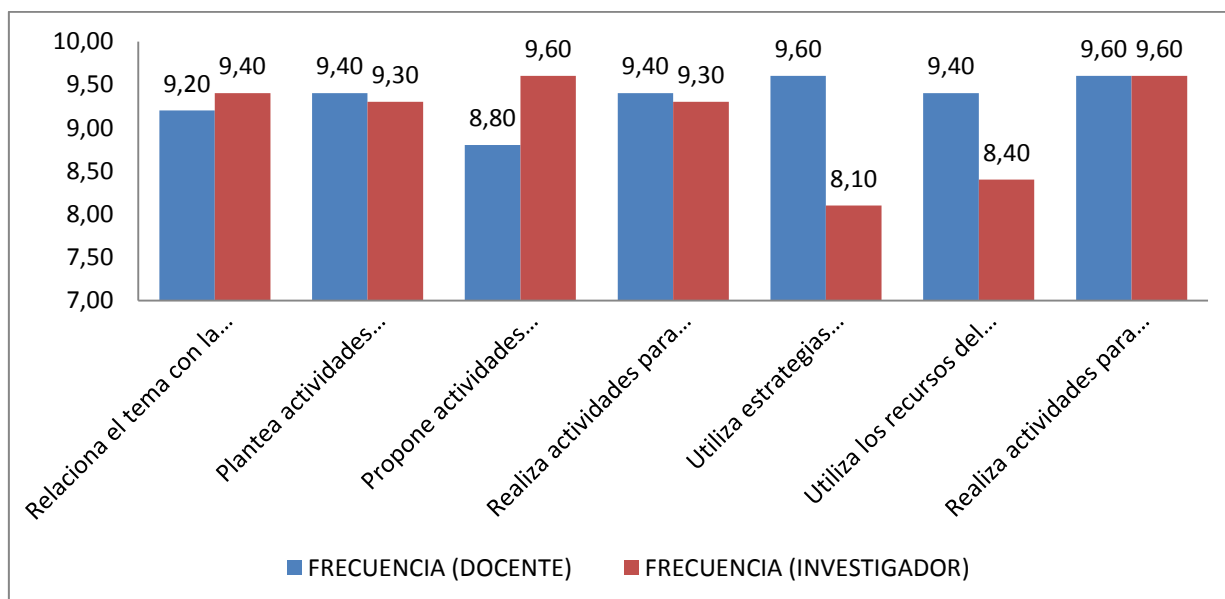


Figura 11. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-desarrollo se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.12.5 (utiliza estrategias metodológicas) obtuvo una frecuencia de 96% por parte del docente y 81% por parte del investigador, que el indicador 3.12.6 utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje logró una frecuencia de 94% por parte del docente y 84% por parte del investigador, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todas las estrategias metodológicas en el proceso del aprendizaje permite un buen desarrollo de las destrezas, así mismo ante los resultados obtenidos , se puede decir que las tareas y actividades realizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje define o centra en los objetivos o metas que espera conseguir de los estudiantes, estableciendo estrategias para alcanzarlas, por lo que se considera que este proceso debe estar planificado con anterioridad, finalmente autores como Santos, S. C. (2008) considera al aprendizaje “como el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente” (p. 321) y González (2003) prioriza que “las estrategias permite transformar la información en conocimientos a través de una serie de relaciones cognitivas que, interiorizadas por el alumno, le van a permitir a organizar la información, a partir de ellas hacer inferencias y a establecer nuevas informaciones” (p. 2), por lo que estoy de acuerdo que para el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser previamente planificado con las nuevas metodologías para despertar el interés del estudiante y así lograr el desarrollo de las destrezas.

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.

Tabla 12. EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	7,70	88%	77%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	8,50	96%	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	8,50	94%	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	8,70	94%	87%
TOTAL		37,20	33,40		
PROMEDIO		9,30	8,35	93%	84%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

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.

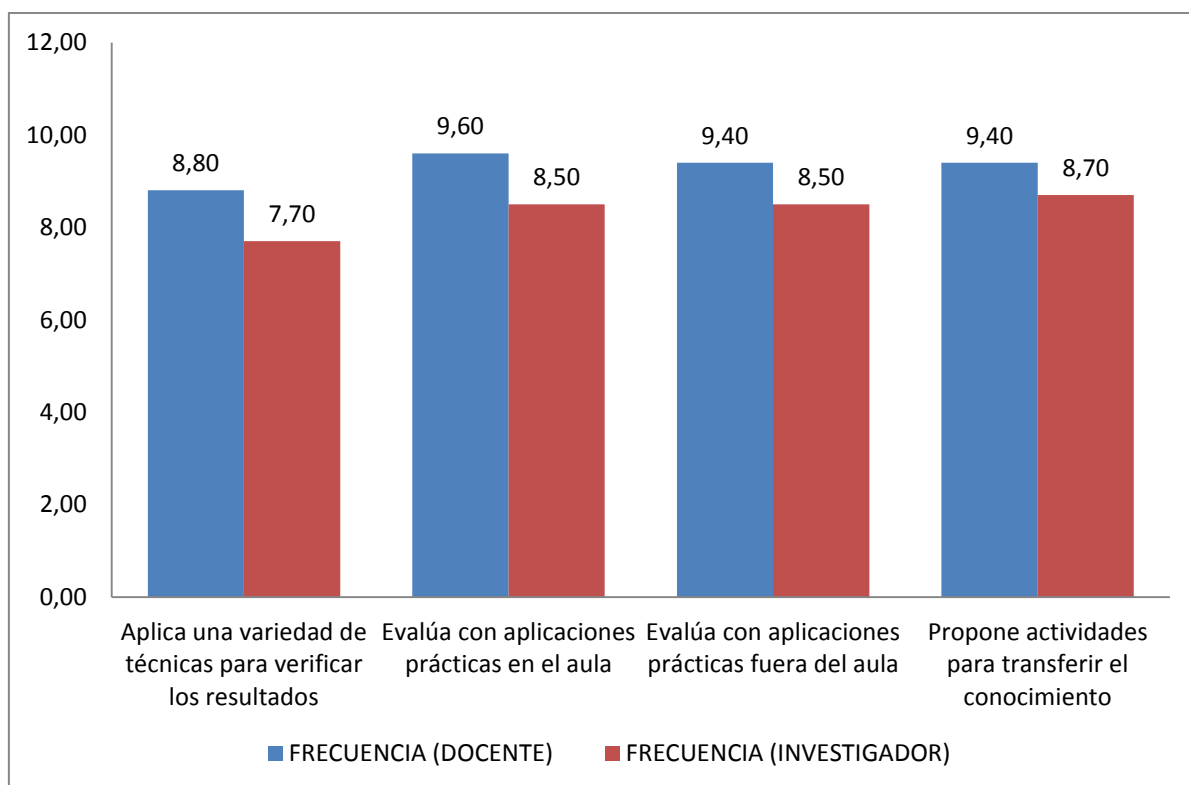


Figura 12: Evaluación.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la percepción del investigador en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-evaluación se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) obtuvo una frecuencia de 88% por parte del docente y 77% por parte del investigador, que el indicador 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula logró una frecuencia de 94% por parte del docente y 85% por parte del investigador, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso enseñanza aprendizaje debe ser evaluado con diferentes técnicas para que no se haga rutinario dicha evaluación, teniendo presente que cada docente debe tener conocimientos acerca de técnicas de evaluación para innovar el desarrollo ya que esto permite que los evaluados identifiquen y reconozcan las fortalezas de su aprendizaje y lo que aún les falta por lograr, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades que realizan los maestro dentro del aula deben ser modificadas en el ámbito de la evaluación para que los alumnos no tomen como una amenaza solo para adquirir una nota sino para reforzar aprendizajes, aspecto que es comprobado según el Art. 185 de la LOEI. Propósitos de evaluación. “La evaluación de debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje” y el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) plantea sugerencias para la evaluación “monitorear el progreso y logro de los estudiantes y asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis” (p.12), en definitiva la evaluación facilita a descubrir que destrezas han sido alcanzadas por los estudiantes y cuáles no, para de esta manera retroalimentar a aquellos estudiantes.

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

Tabla 13. VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,20	8,93	92%	89%
3.12	DESARROLLO	9,34	9,10	93%	91%
3.13	EVALUACIÓN	9,30	8,35	93%	84%
	TOTAL	27,84	26,38		
	PROMEDIO	9,28	8,79	93%	88%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

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

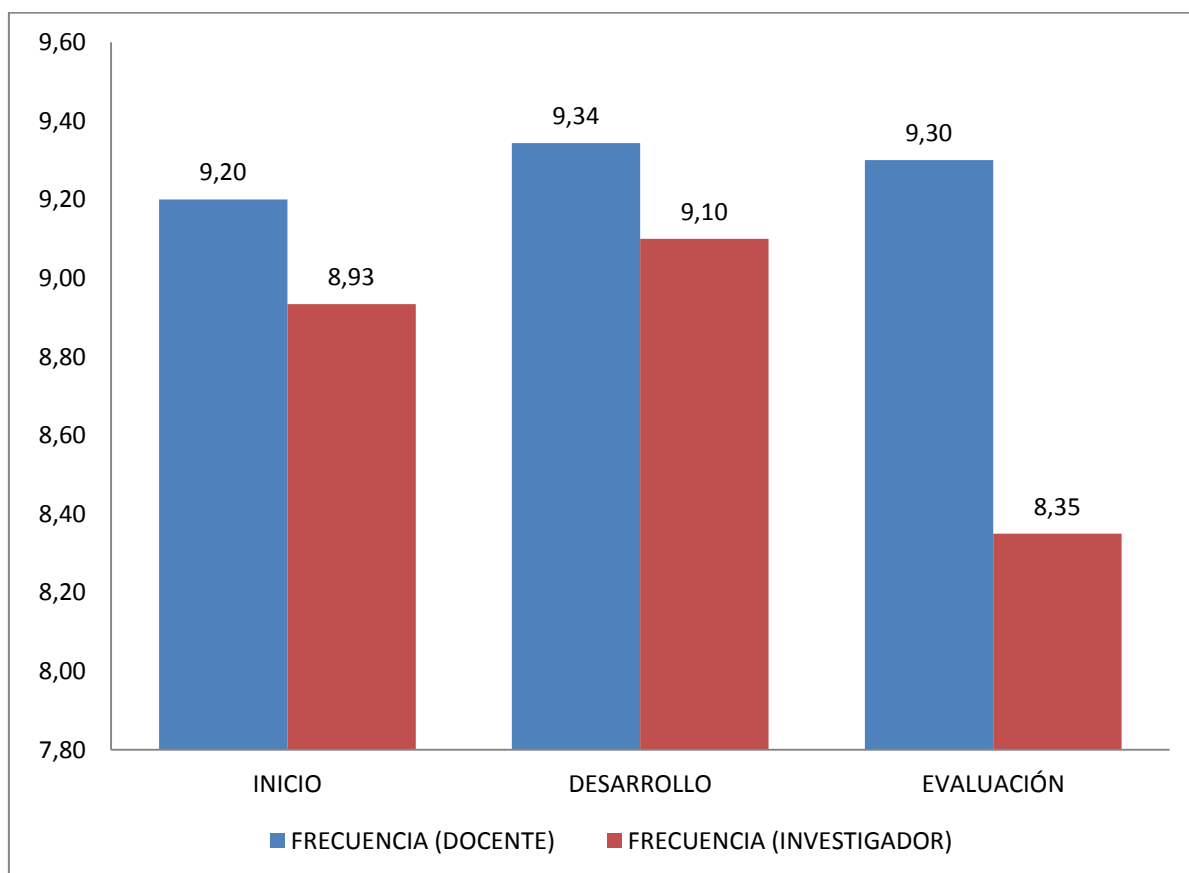


Figura 13. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la percepción del investigador en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-visión global se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11 (inicio) obtuvo una frecuencia de 92% por parte del docente y 89% por parte del investigador, que el indicador 3.13 evaluación logró una frecuencia de 93% por parte del docente y 84% por parte del investigador, puntuaciones que se presenta bajas respecto al otro indicador, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que para todo el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje se debe emplear el mismo interés para lograr el éxito de un aprendizaje, teniendo presente que cada clase debe estar planificado con anterioridad para prever los recursos didácticos adecuados, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades cotidianas de aula previamente planificadas por el docente consisten no solo en hacer algo común sino están logrando un cambio en la gestión del aprendizaje, finalmente autores como Detrish, 1980 en Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K., (2007) consideran que el cambio depende del docente “el estilo de enseñanza es aquel sello más personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos” (p. 223), y Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) opina que hoy en día la educación dio un cambio total y un buen docente “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje”, p. 35), entonces la enseñanza que los docentes deben brindar en las instituciones educativas debe ser flexible y dinámica, para lograr la adquisición de conocimientos relevantes y el desarrollo de habilidades intelectuales.

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.

Tabla 14. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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.

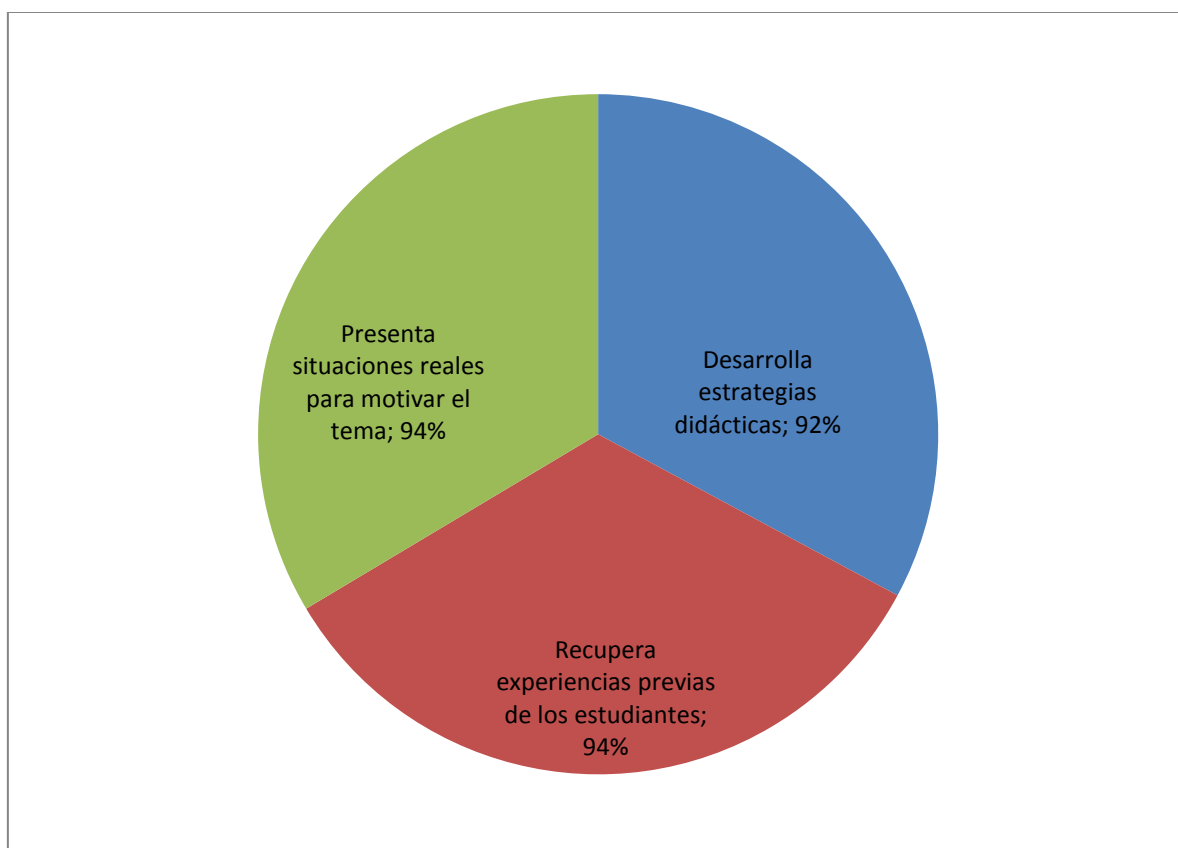


Figura 14. Inicio.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-inicio se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) obtuvo un nivel de importancia de 92%, que el indicador 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema logró un nivel de importancia de 94%, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado considera que todo proceso educativo planificado permite una buena marcha institucional, teniendo presente que el docente en cumplimiento de su misión debe definir cómo llevar a cabo y controlar cualquier actividad antes de actuar, es decir preverse de los conocimientos previos ya que son el enlace de los conocimientos anteriores con los nuevos y a través de las experiencias que posee el estudiante motivar para abrir el espacio en la estructura cognitiva para conocer cuánto sabe de la nueva temática de esta manera ayude al desarrollo de un nuevo aprendizaje, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede manifestar que en el proceso de enseñanza aprendizaje se debe poner mucho énfasis en los conocimientos previos para preparar al estudiante en el desarrollo de los procesos cognitivos y afectivos, como también en la participación activa que debe tener en la construcción de su propio aprendizaje, finalmente autores como Yaucén (2011) considera de gran importancia los conocimientos previos ya que “permite saber desde que punto debe partir su enseñanza, le permite conocer con cuanta profundidad, precisión y claridad existen en los estudiantes algunos elementos de lo nuevo que se va a aprender” (p. 1) y Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (2007) al referirse a la motivación de los estudiantes mencionan que los mismos tienen que “generar un alto compromiso emocional y conductual con la tarea y es este el que finalmente impulsa al acto de aprender” (p. 198), para ello en la ejecución del proceso de aprendizaje es preciso lograr la motivación de los estudiantes mediante el desarrollo de los conocimientos previos con el uso de estrategias didácticas, estas actividades se debe realizar de manera sistemática.

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.

Tabla 15. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	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	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		65,60	
PROMEDIO		9,37	94%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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.

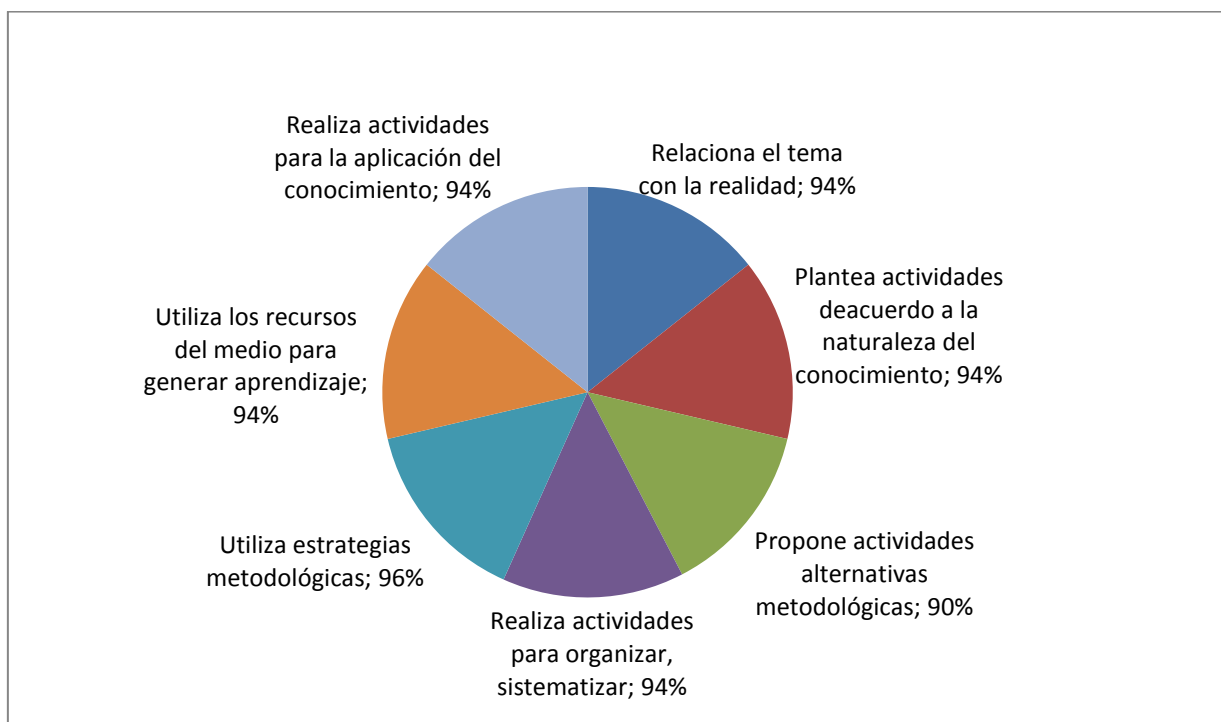


Figura 15. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-desarrollo se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas) obtuvo un nivel de importancia de 90%, que el indicador 3.12.4 realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento logró un nivel de importancia de 94%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todas las estrategias metodológicas organizadas en el proceso del aprendizaje permite un buen desarrollo de las destrezas, así mismo ante los resultados obtenidos , se puede decir que las tareas y actividades realizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje define o centra en los objetivos o metas que espera conseguir de los estudiantes, estableciendo estrategias para alcanzarlas, por lo que se considera que este proceso debe estar planificado con anterioridad para la previsión de medios y recursos, finalmente autores como Santos, S. C. (2008) considera al aprendizaje “como el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente” (p. 321) y González (2003) prioriza que “las estrategias permite transformar la información en conocimientos a través de una serie de relaciones cognitivas que, interiorizadas por el alumno, le van a permitir a organizar la información, a partir de ellas hacer inferencias y a establecer nuevas informaciones” (p. 2), por lo que estoy de acuerdo que para el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser previamente planificado con las nuevas metodologías para despertar el interés del estudiante y así lograr el desarrollo de las destrezas.

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.

Tabla 16. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		37,60	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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.

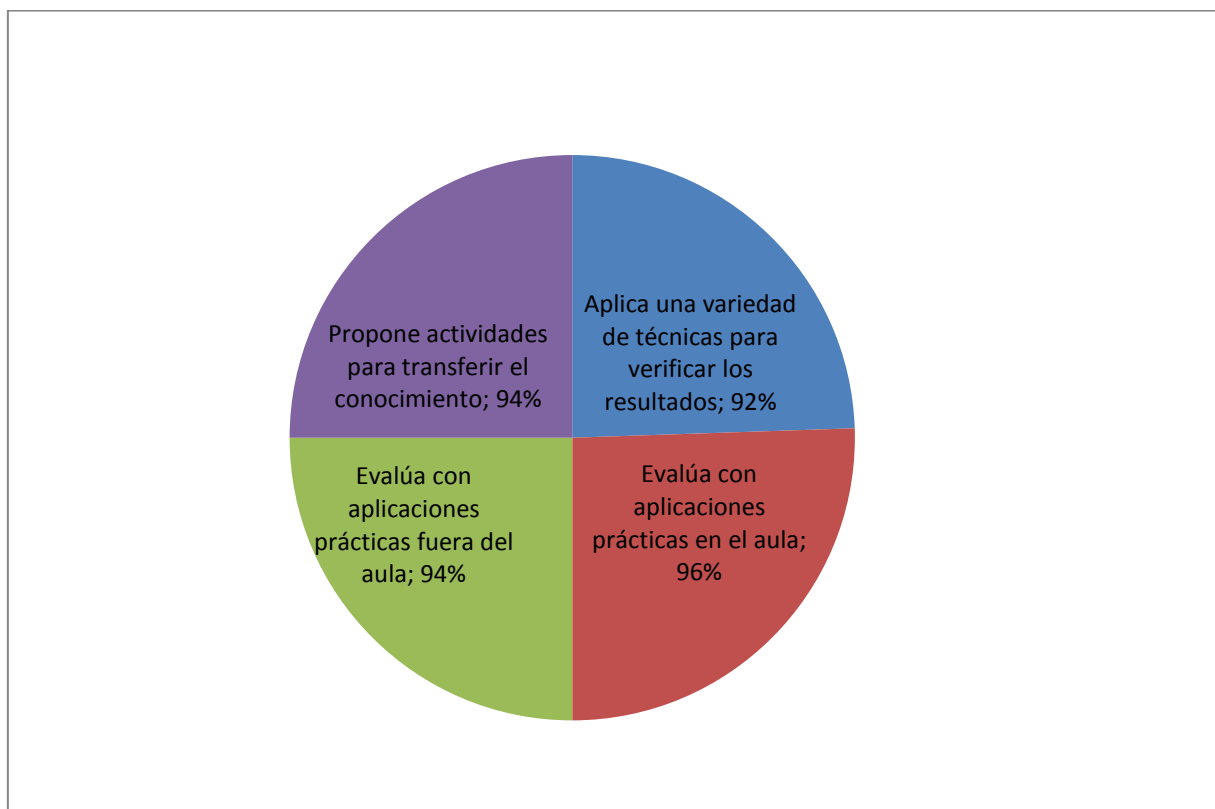


Figura 16. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-evaluación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) obtuvo un nivel de importancia de 92%, que el indicador 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula logró un nivel de importancia de 94%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso enseñanza aprendizaje debe ser evaluado con diferentes técnicas para que no se haga rutinario dicha evaluación, teniendo presente que cada docente debe tener conocimientos acerca de técnicas de evaluación para innovar el desarrollo ya que esto permite que los evaluados identifiquen y reconozcan las fortalezas de su aprendizaje y lo que aún les falta por lograr, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades que realizan los maestro dentro del aula deben ser modificadas en el ámbito de la evaluación para que los alumnos no tomen como una amenaza solo para adquirir una nota sino para reforzar los aprendizajes, aspecto que es comprobado según el Art. 185 de la LOEI. Propósitos de evaluación. “La evaluación de debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje” y el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) plantea sugerencias para la evaluación “monitorear el progreso y logro de los estudiantes y asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis” (p.12), en definitiva la evaluación facilita a descubrir que destrezas han sido alcanzadas por los estudiantes y cuáles no, para de esta manera retroalimentar a aquellos estudiantes.

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.

Tabla 17. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,33	93%
3.12	DESARROLLO	9,37	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,40	94%
	TOTAL	28,10	
	PROMEDIO	9,37	94%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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.

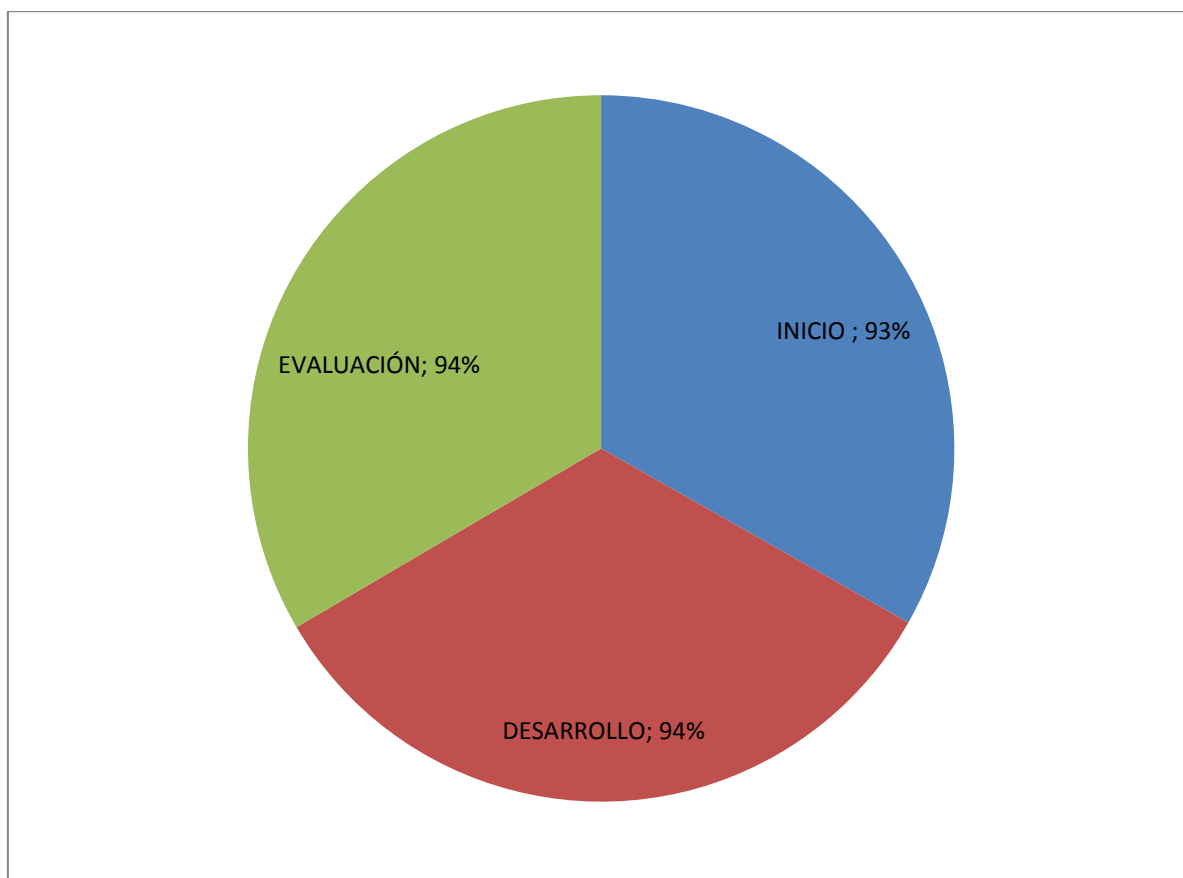


Figura 17: Visión Global.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-visión global se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11 (inicio) obtuvo un nivel de importancia 93%, que el indicador 3.12 desarrollo logró un nivel de importancia 94%, puntuaciones que se presenta bajas respecto al otro indicador, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que para todo el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje se debe emplear el mismo interés para lograr el éxito de un aprendizaje, teniendo presente que cada clase debe estar planificado con anterioridad para prever los recursos didácticos adecuados, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades cotidianas de aula previamente planificadas por el docente consisten no solo en hacer algo común sino están logrando un cambio en la gestión del aprendizaje, finalmente autores como Detrish, 1980 en Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K., (2007) consideran que el cambio depende del docente “el estilo de enseñanza es aquel sello más personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos” (p. 223), y Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) opina que hoy en día la educación dio un cambio total y un buen docente “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje”, p. 35), entonces la enseñanza que los docentes deben brindar en las instituciones educativas debe ser flexible y dinámica, para lograr la adquisición de conocimientos relevantes y el desarrollo de habilidades intelectuales.

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.

Tabla 18. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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.

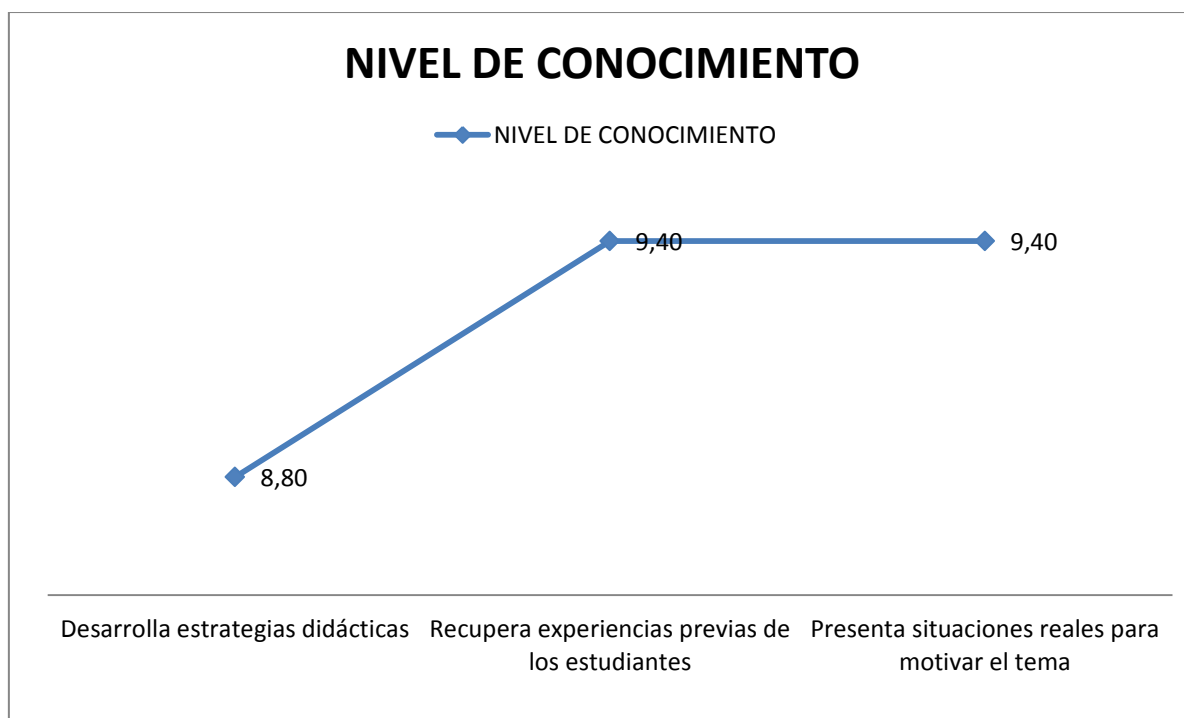


Figura 18: Inicio.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-inicio se medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) obtuvo un nivel de conocimiento de 88%, que el indicador 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema logró un nivel de conocimiento de 94%, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado considera que todo proceso educativo planificado permite una buena marcha institucional, teniendo presente que el docente en cumplimiento de su misión debe definir cómo llevar a cabo y controlar cualquier actividad antes de actuar, es decir preverse de los conocimientos previos ya que son el enlace de los conocimientos anteriores con los nuevos y a través de las experiencias que posee el estudiante motivar para abrir el espacio en la estructura cognitiva para conocer cuánto sabe de la nueva temática de esta manera ayude al desarrollo de un nuevo aprendizaje, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede manifestar que en el proceso de enseñanza aprendizaje se debe poner mucho énfasis en los conocimientos previos para preparar al estudiante en el desarrollo de los procesos cognitivos y afectivos, como también en la participación activa que debe tener en la construcción de su propio aprendizaje, finalmente autores como Yaucén (2011) considera de gran importancia los conocimientos previos ya que “permite saber desde que punto debe partir su enseñanza, le permite conocer con cuanta profundidad, precisión y claridad existen en los estudiantes algunos elementos de lo nuevo que se va a aprender” (p. 1) y Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (2007) al referirse a la motivación de los estudiantes mencionan que los mismos tienen que “generar un alto compromiso emocional y conductual con la tarea y es este el que finalmente impulsa al acto de aprender” (p. 198), para ello en la ejecución del proceso de aprendizaje es preciso lograr la motivación de los estudiantes mediante el desarrollo de los conocimientos previos con el uso de estrategias didácticas, estas actividades se debe realizar de manera sistemática.

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.

Tabla 19. DESARROLLO

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	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		65,60	
PROMEDIO		9,37	94%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

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.

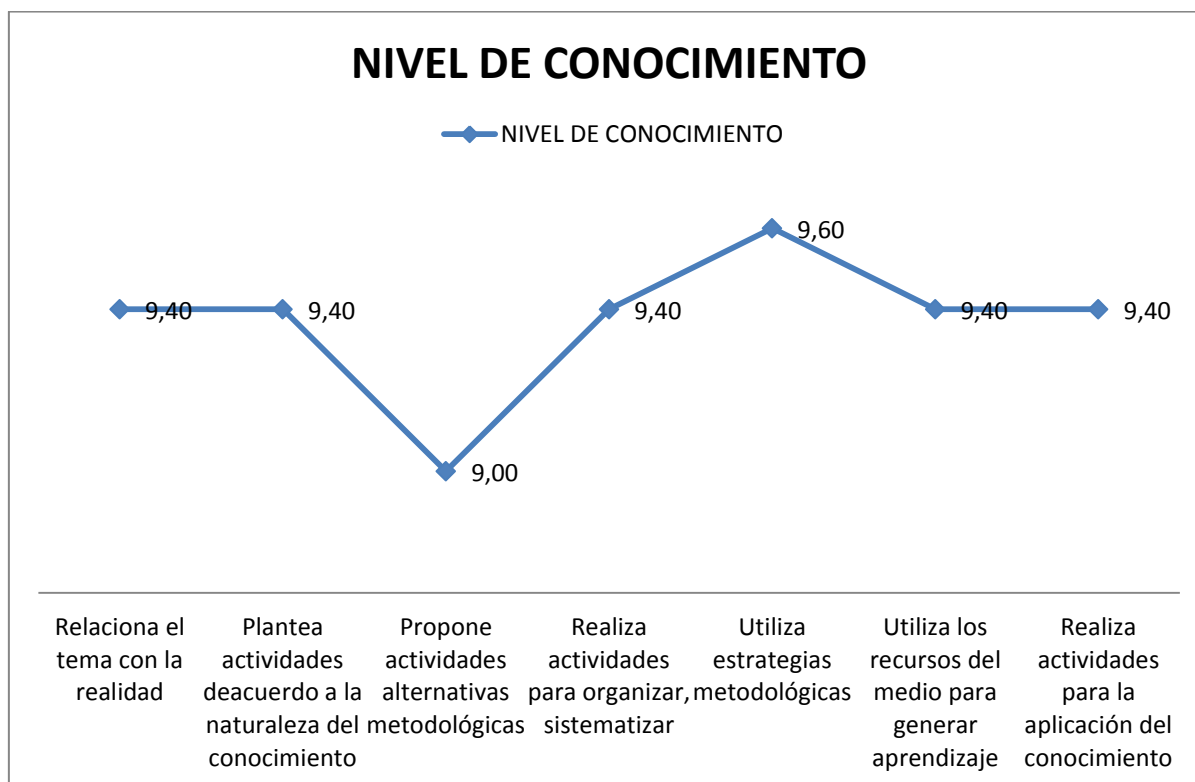


Figura 19. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la percepción del investigador en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-desarrollo se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas) obtuvo un nivel de conocimiento de 90%, que el indicador 3.12.4 realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento logró un nivel de conocimiento de 94%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todas las estrategias metodológicas organizadas en el proceso del aprendizaje permite un buen desarrollo de las destrezas, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades realizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje por el docente demuestra tener un alto nivel de conocimientos por se define o centra en los objetivos o metas que espera conseguir de los estudiantes, estableciendo estrategias para alcanzarlas, por lo que se considera que este proceso debe estar planificado con anterioridad para la previsión de medios y recursos, finalmente autores como Santos, S. C. (2008) considera al aprendizaje “como el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente” (p. 321) y González (2003) prioriza que “las estrategias permite transformar la información en conocimientos a través de una serie de relaciones cognitivas que, interiorizadas por el alumno, le van a permitir a organizar la información, a partir de ellas hacer inferencias y a establecer nuevas informaciones” (p. 2), por lo que estoy de acuerdo que para el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser previamente planificado con las nuevas metodologías para despertar el interés del estudiante y así lograr el desarrollo de las destrezas.

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.

Tabla 20. EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	37,60	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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.

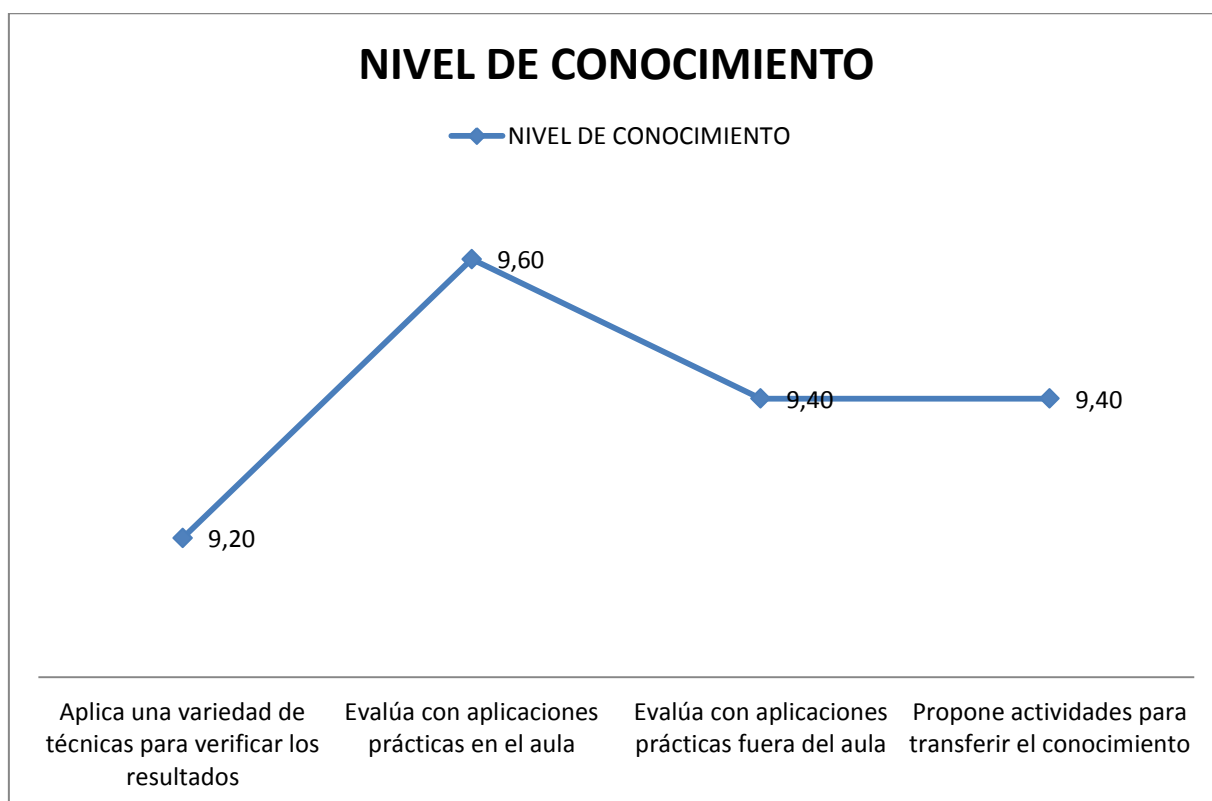


Figura 20: Evaluación.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-evaluación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) obtuvo un nivel de conocimientos de 92%, que el indicador 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula logró un nivel de conocimientos de 94%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso enseñanza aprendizaje debe ser evaluado con diferentes técnicas para que no se haga rutinario dicha evaluación, teniendo presente que cada docente debe tener conocimientos acerca de técnicas de evaluación para innovar el desarrollo ya que esto permite que los evaluados identifiquen y reconozcan las fortalezas de su aprendizaje y lo que aún les falta por lograr, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades que realizan los maestro dentro del aula deben ser modificadas en el ámbito de la evaluación para que los alumnos no tomen como una amenaza solo para adquirir una nota sino para reforzar los aprendizajes, aspecto que es comprobado según el Art. 185 de la LOEI. Propósitos de evaluación. “La evaluación de debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje” y el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) plantea sugerencias para la evaluación “monitorear el progreso y logro de los estudiantes y asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis” (p.12), en definitiva la evaluación facilita a descubrir que destrezas han sido alcanzadas por los estudiantes y cuáles no, para de esta manera retroalimentar a aquellos estudiantes.

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.

Tabla 21. VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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.

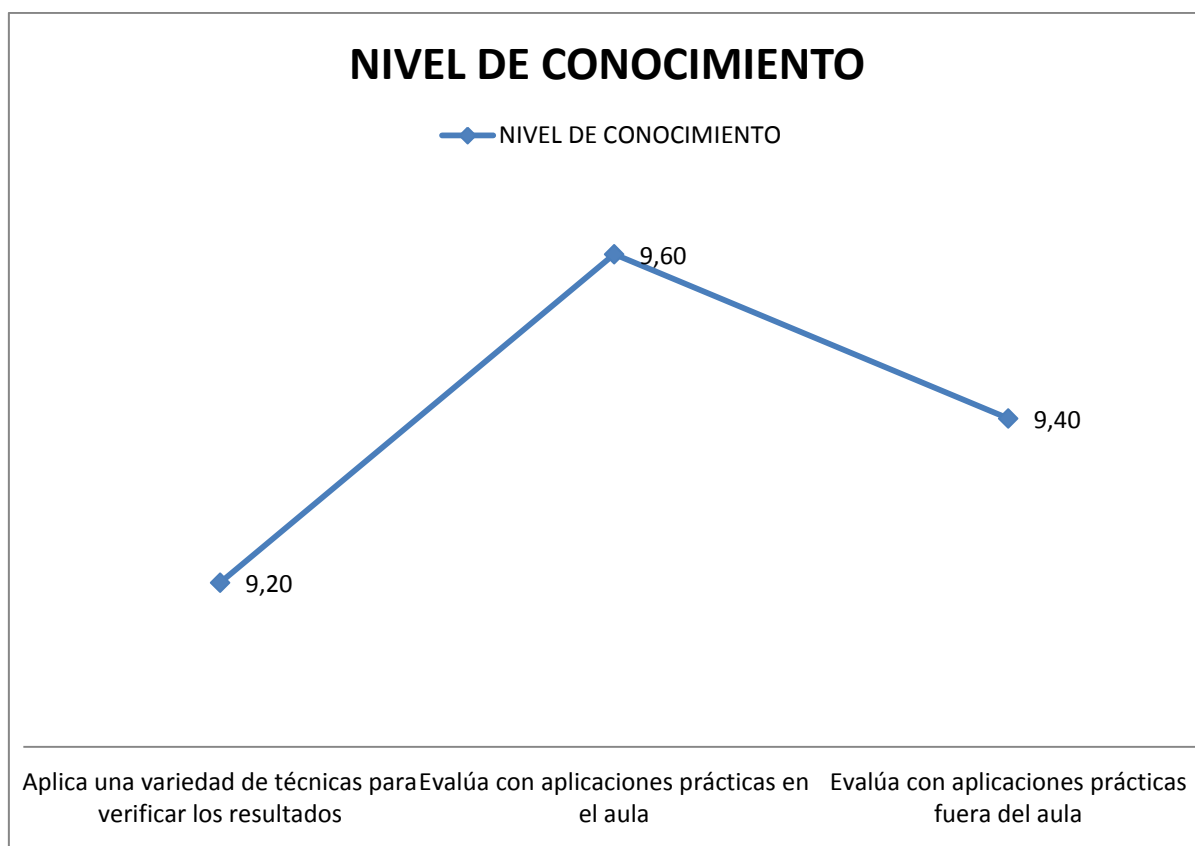


Figura 21. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución-visión global se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11 (inicio) obtuvo un nivel de conocimiento 92%, que el indicador 3.13 evaluación logró un nivel de conocimiento 94%, puntuaciones que se presenta bajas respecto al otro indicador, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que para todo el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje se debe emplear el mismo interés para lograr el éxito de un aprendizaje, teniendo presente que cada clase debe estar planificado con anterioridad para prever los recursos didácticos adecuados, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades cotidianas de aula previamente planificadas por el docente consisten no solo en hacer algo común sino están logrando un cambio en la gestión del aprendizaje es aquí donde se debe reflejar los conocimientos que posee el docente del área y de pedagogía para desenvolverse con eficacia y eficiencia, finalmente autores como Detrish, 1980 en Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K., (2007) consideran que el cambio depende del docente “el estilo de enseñanza es aquel sello más personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos” (p. 223), y Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) opina que hoy en día la educación dio un cambio total y un buen docente “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje”, p. 35), entonces la enseñanza que los docentes deben brindar en las instituciones educativas debe ser flexible y dinámica, para lograr la adquisición de conocimientos relevantes y el desarrollo de habilidades intelectuales.

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

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,20	9,33	9,20
Desarrollo	9,34	9,37	9,37
Evaluación	9,30	9,40	9,40

Fuente: Cuestionario de la encuesta del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

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

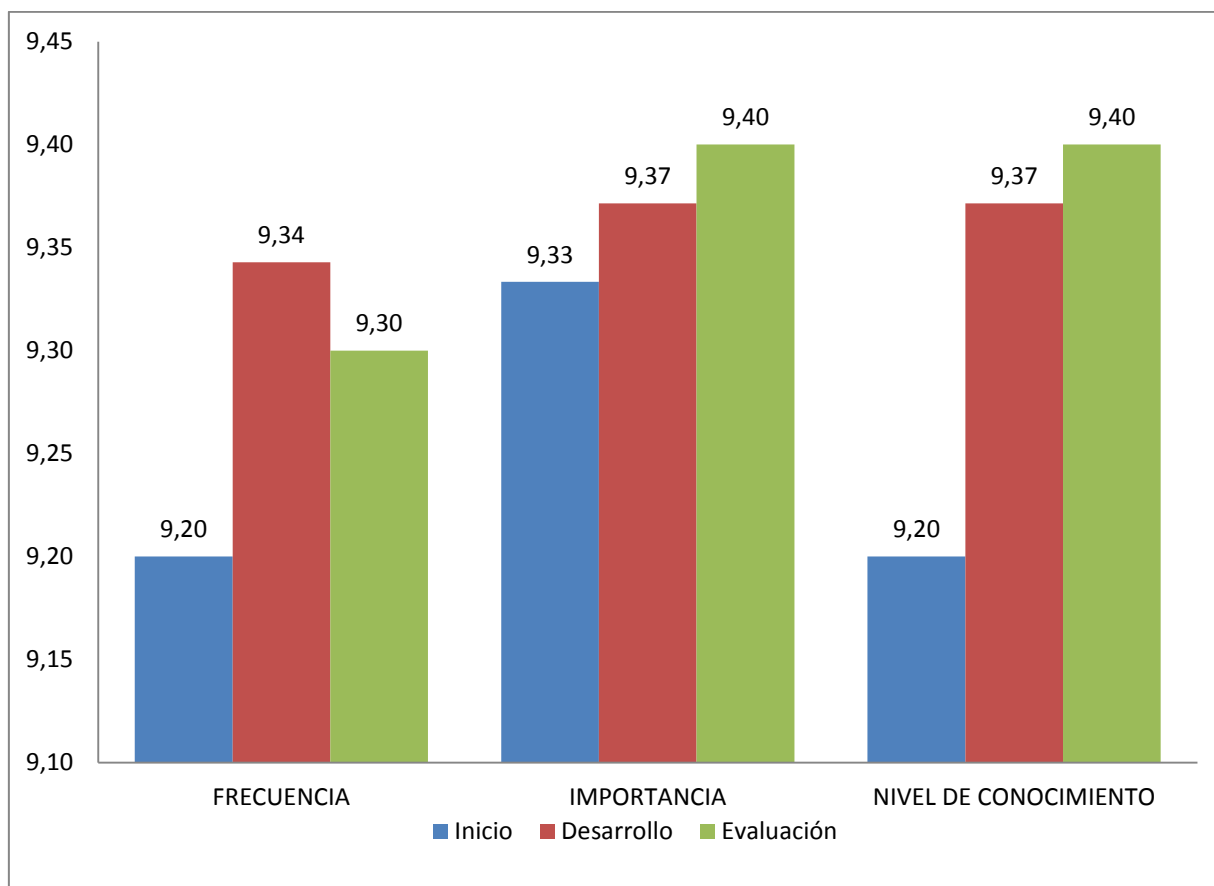


Figura 22: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico y realizando el promedio entre frecuencia, importancia y conocimiento se deduce que el indicador 3.11 inicio obtuvo un nivel de 92%, el indicador 3.12 desarrollo logró un nivel de 94% y el indicador 3.13 evaluación logró un nivel de 94%, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que para todo el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje se debe emplear el mismo interés para lograr el éxito de un aprendizaje, teniendo presente que cada clase debe estar planificado con anterioridad para prever los recursos didácticos adecuados, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades cotidianas de aula previamente planificadas por el docente consisten no solo en hacer algo común sino están logrando un cambio en la gestión del aprendizaje es aquí donde se debe reflejar los conocimientos que posee el docente del área y de pedagogía para desenvolverse con eficacia y eficiencia, finalmente autores como Detrish, 1980 en Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K., (2007) consideran que el cambio depende del docente “el estilo de enseñanza es aquel sello más personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos” (p. 223), y Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) opina que hoy en día la educación dio un cambio total y un buen docente “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje”, p. 35), entonces la enseñanza que los docentes deben brindar en las instituciones educativas debe ser flexible y dinámica, para lograr la adquisición de conocimientos relevantes y el desarrollo de habilidades intelectuales.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	9,20	88%	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	9,30	92%	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	9,40	84%	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	9,30	86%	93%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	9,60	92%	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9,70	96%	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	9,60	94%	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	9,80	92%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	9,80	94%	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	10,00	96%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	9,90	92%	99%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,80	92%	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	10,00	94%	100%
TOTAL		119,20	125,40		
PROMEDIO		9,17	9,65	92%	96%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

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

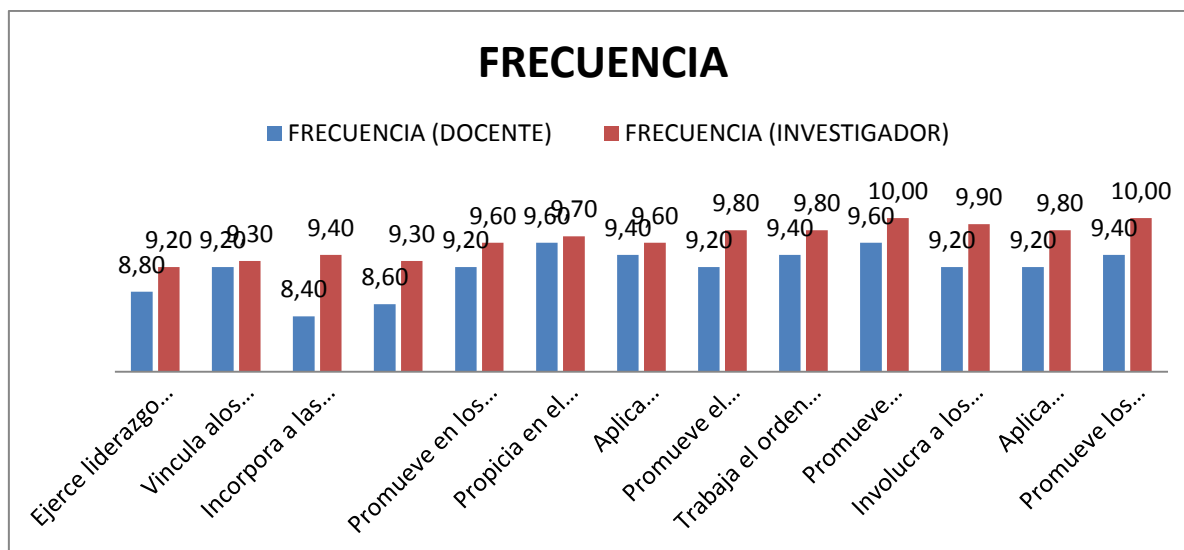


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la percepción del investigador en el ámbito del liderazgo y comunicación se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.3 (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo una frecuencia de 84% por parte del docente y 94% por parte del investigador, que el indicador promueve acciones orientadas al servicio logró una frecuencia de 86% por parte del docente y 93% por parte del investigador, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso educativo necesita el apoyo o colaboración de otras organizaciones ya sean gubernamentales o no gubernamentales para la una buena marcha institucional, teniendo presente que cada actor debe estar al servicio de la comunidad, así mismo ante los resultados obtenidos , se puede decir que las tareas y actividades que los docentes vienen realizando es en beneficio de los demás, finalmente autores como Bolívar A. B. (1997) expresa que el docente para poder involucrarse y resolver problemas debe ejercer “el ejercicio del liderazgo que se caracteriza por coordinar procesos, estimular las tareas, compartir metas, capacidad para resolver problemas y toma de decisiones, etc.” (p. 9), Arévalo, J. L. (2010) al docente le considera como “un profesional de la docencia que debe ser capaz de ayudar positivamente a otros, a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas” (p.64) y González, A., López. R. y Ruiz, J. (1989) para involucrar a las demás organizaciones en servicio de los demás tienen que sentir el “amar a tu prójimo como a ti mismo” (12: 31), entonces las distintas necesidades que enfrenta la comunidad educativa no se puede solucionar solo con esfuerzos individuales sino que hay que buscar e incentivar la participación de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales para alcanzar los objetivos propuestos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Víncula al os actores educativos	9,20	92%
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	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		120,40	
PROMEDIO		9,26	93%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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

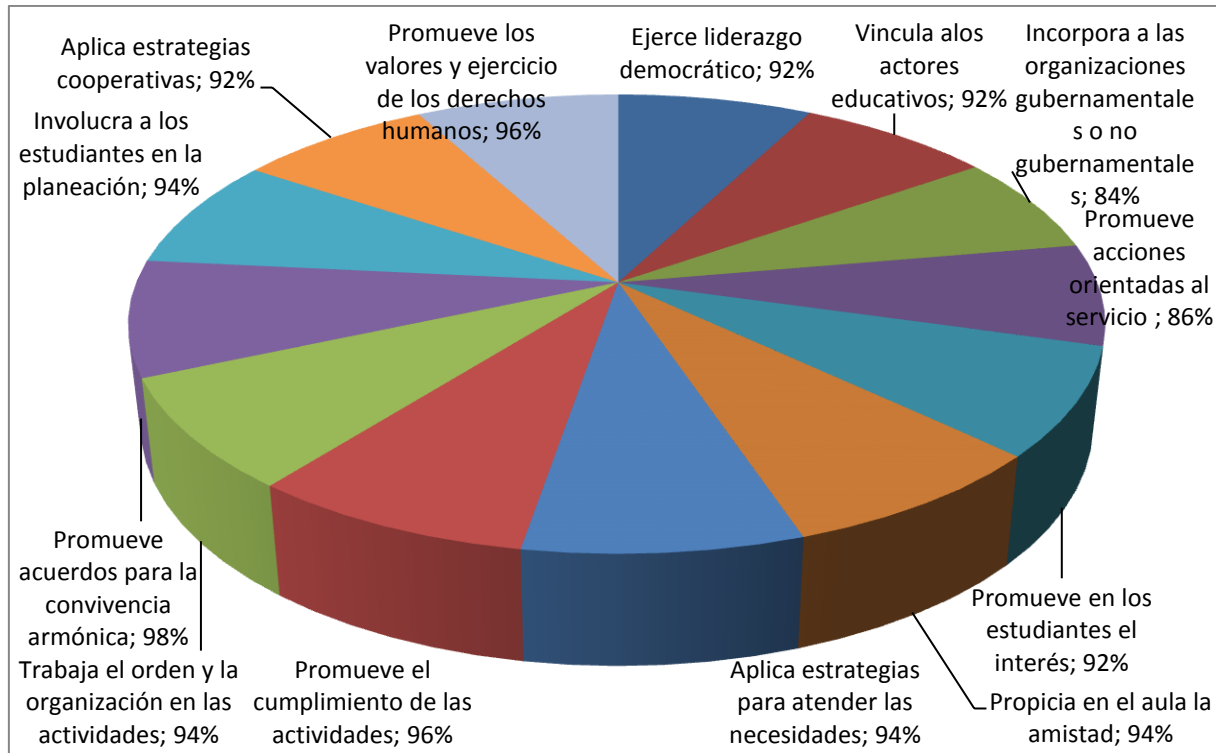


Figura 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito del liderazgo y comunicación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.3 (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo un nivel de importancia de 84%, que el indicador promueve acciones orientadas al servicio logró un nivel de importancia de 86%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso educativo necesita el apoyo o colaboración de otras organizaciones ya sean gubernamentales o no gubernamentales para la una buena marcha institucional, teniendo presente que cada actor debe estar al servicio de la comunidad, así mismo ante los resultados obtenidos , se puede decir que las tareas y actividades que los docentes vienen realizando es en beneficio de los demás, finalmente autores como Bolívar A. B. (1997) expresa que el docente para poder involucrarse y resolver problemas debe ejercer “el ejercicio del liderazgo que se caracteriza por coordinar procesos, estimular las tareas, compartir metas, capacidad para resolver problemas y toma de decisiones, etc.” (p. 9), Arévalo, J. L. (2010) al docente le considera como “un profesional de la docencia que debe ser capaz de ayudar positivamente a otros, a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas” (p.64) y González, A., López. R. y Ruiz, J. (1989) para involucrar a las demás organizaciones en servicio de los demás tienen que sentir el “amar a tu prójimo como a ti mismo” (12: 31), entonces las distintas necesidades que enfrenta la comunidad educativa no se puede solucionar solo con esfuerzos individuales sino que hay que buscar e incentivar la participación de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales para alcanzar los objetivos propuestos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		120,80	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

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

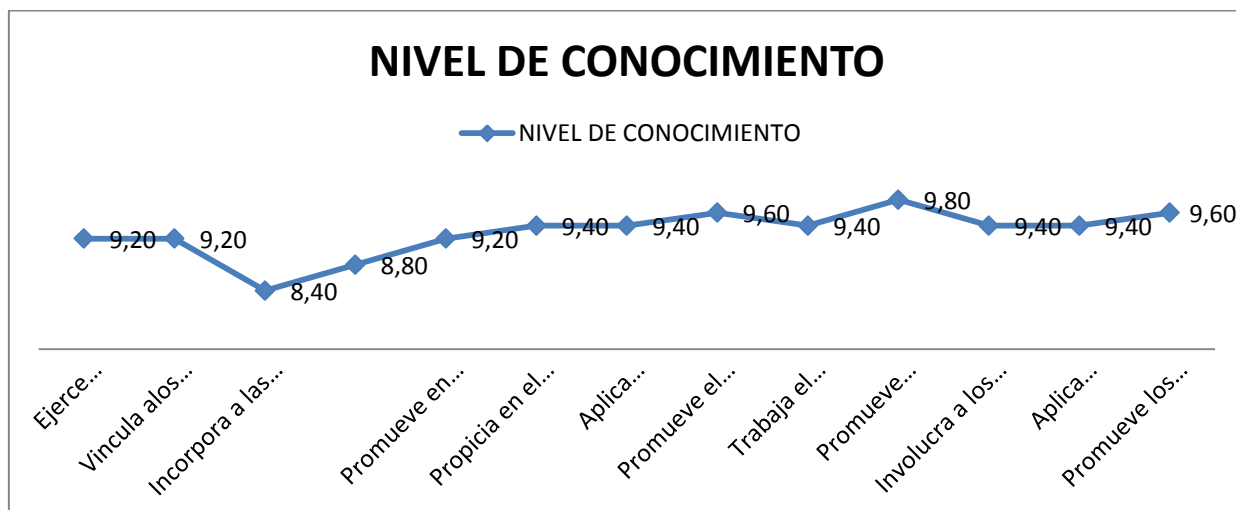


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

E Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en el ámbito del liderazgo y comunicación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.3 (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo un nivel de conocimiento de 84%, que el indicador promueve acciones orientadas al servicio logró un nivel de conocimiento de 86%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso educativo necesita el apoyo o colaboración de otras organizaciones ya sean gubernamentales o no gubernamentales para la una buena marcha institucional, teniendo presente que cada actor debe estar al servicio de la comunidad, así mismo ante los resultados obtenidos , se puede decir que las tareas y actividades que los docentes vienen realizando es en beneficio de los demás, finalmente autores como Bolívar A. B. (1997) expresa que el docente para poder involucrarse y resolver problemas debe ejercer “el ejercicio del liderazgo que se caracteriza por coordinar procesos, estimular las tareas, compartir metas, capacidad para resolver problemas y toma de decisiones, etc.” (p. 9), Arévalo, J. L. (2010) al docente le considera como “un profesional de la docencia que debe ser capaz de ayudar positivamente a otros, a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas” (p.64) y González, A., López. R. y Ruiz, J. (1989) para involucrar a las demás organizaciones en servicio de los demás tienen que sentir el “amar a tu prójimo como a ti mismo” (12: 31), entonces las distintas necesidades que enfrenta la comunidad educativa no se puede solucionar solo con esfuerzos individuales sino que hay que buscar e incentivar la participación de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales para alcanzar los objetivos propuestos.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,20	8,93
	Desarrollo	9,34	9,10
	Evaluación	9,30	8,35
	Visión Global	9,28	8,79
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,17	9,65

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

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

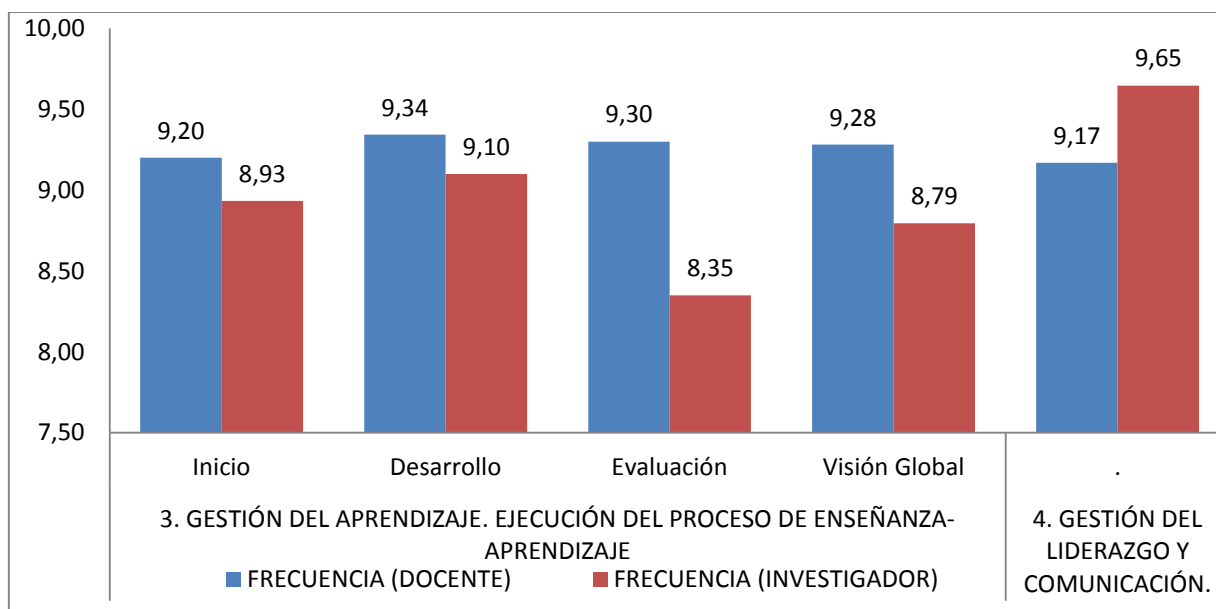


Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM “Cacique Tumbalá”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la percepción del investigador en el ámbito de la gestión del aprendizaje acerca de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y de la gestión del liderazgo y comunicación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico y realizando el promedio entre las dos frecuencia y sacando el promedio total entre inicio, desarrollo, evaluación y visión, se deduce que el ámbito 3 gestión del aprendizaje tiene un porcentaje del 90.3% y 4 gestión del liderazgo y comunicación obtuvo un porcentaje de 94.1%, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado viene realizando un buen trabajo dentro y fuera del aula, se considera que debe aprovechar de su liderazgo y comunicación para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje y así lograr resultados excelentes en los estudiantes, teniendo presente que el docente debe mejorar cada día su gestión ya que el aprendizaje debe tener como objetivo alcanzar el desarrollo de las habilidades y destrezas con criterio de desempeño a través de una interrelación entre estudiante maestro, estos aprendizajes deben ser desarrollados por el alumno, el docente se convertirá como facilitador y estará para guiar para la cual debe preparar con anticipación su respectivo plan de clase, finalmente autores como Detrish, 1980 en Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K., (2007) consideran que el cambio depende del docente “el estilo de enseñanza es aquel sello más personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos” (p. 223), Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) opina que hoy en día la educación dio un cambio total y un buen docente “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje”, p. 35) y Bolívar A. B. (1997) el docente debe ser un líder porque “el ejercicio del liderazgo se caracteriza por coordinar procesos, estimular las tareas, compartir metas, capacidad para resolver problemas y toma de decisiones, etc. (p. 9), entonces para lograr un cambio dentro de las instituciones y tener así una educación de calidad como todos nos merecemos debemos tener en cuenta las tareas del liderazgo como dinamizador y promotor.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,28	9,23	9,08
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,47	9,40	9,40
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,54	9,56	9,52
4. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,28	9,37	9,40
5. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,17	9,26	9,29

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

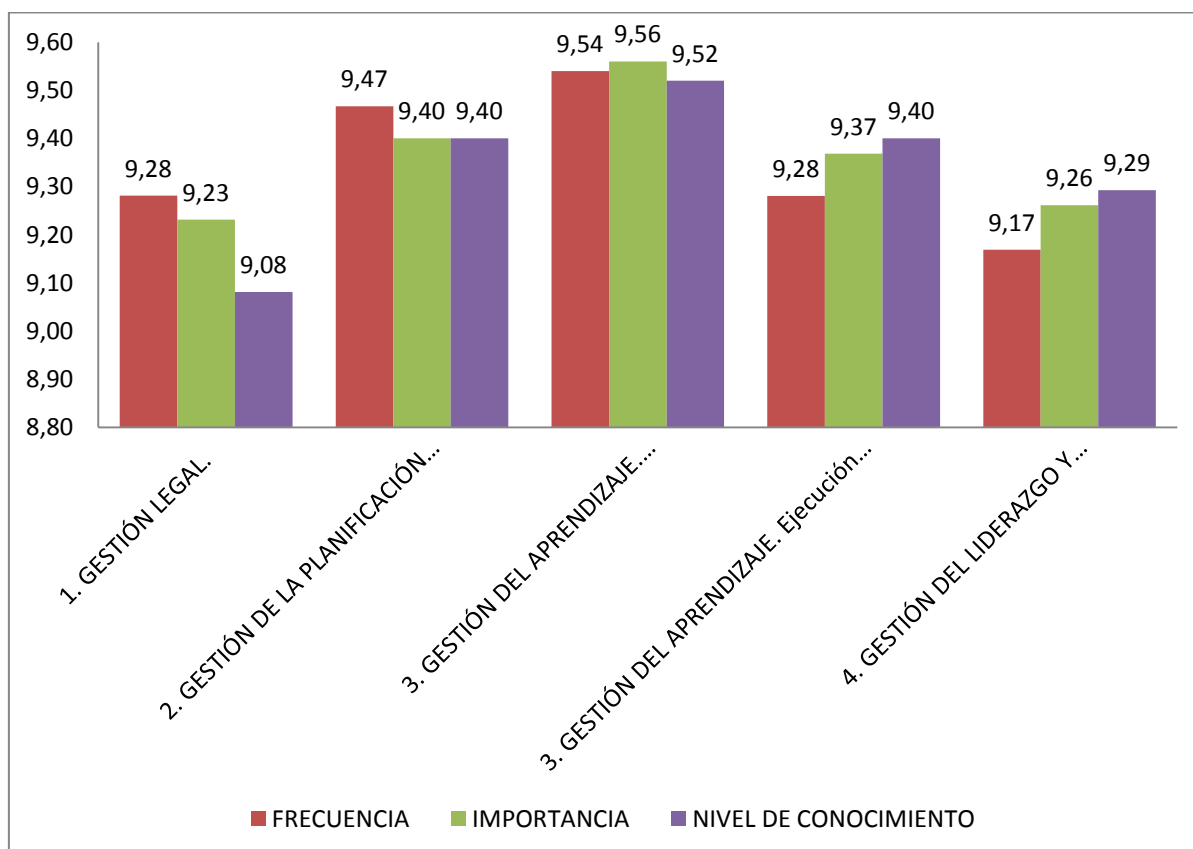


Figura 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de la observación del desempeño docente aplicada a UEM "Cacique Tumbalá".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la percepción del investigador en un análisis global del desempeño profesional del docente se muestra satisfactorio en cada uno de los ámbitos, no obstante al realizar el comparativo jerárquico y realizando el promedio entre frecuencia, importancia y conocimiento y sacando los porcentajes se deduce que el ámbito 1 gestión legal obtuvo un nivel de 91,9% y el ámbito 4 gestión del liderazgo y comunicación logró un nivel de 92.4%, puntuaciones que se presenta bajas respecto a los otros ámbitos, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que para cumplir con una educación de calidad se debe conocer y poner en práctica con lo estipulado en la Ley de Educación ya que de esta manera estaremos realizando una buena gestión legal y como sabemos ser un líder es aquella persona que vela por el bienestar de los demás, teniendo presente que un buen desempeño docente se demuestra en las tareas y actividades que se realiza con responsabilidad, carisma y puntualidad, en la labor diaria que venga desempeñando, frente a los resultados obtenidos se demuestra que la Unidad Educativa del Milenio viene realizando y cumpliendo con las leyes de la Constitución en la cual garantiza que esta educación sea de calidad, finalmente autores como Detrish, 1980 en Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K., (2007) consideran que el cambio depende del docente “el estilo de enseñanza es aquel sello más personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos” (p. 223), Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) opina que hoy en día la educación dio un cambio total y un buen docente “es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje”, p. 35) y Bolívar A. B. (1997 el docente debe ser un líder porque “el ejercicio del liderazgo se caracteriza por coordinar procesos, estimular las tareas, compartir metas, capacidad para resolver problemas y toma de decisiones, etc. (p. 9), la misión del docente es contribuir al crecimiento integral de los estudiantes, siendo un facilitador, un mediador en el desarrollo de sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas y actitudes, mediante estrategias activas, dinámicas que permitan al estudiante a interrelacionarse con los compañeros, con el docente y a sentir la necesidad de prepararse, a su vez ayuden a valorar y respetar sus derechos y de los demás, para así forjar una nueva sociedad.

CONCLUSIONES

- Los docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” y dando constancia a los resultados obtenidos se verifica que vienen cumpliendo a cabalidad con la gestión legal, esto significa que tienen sólidos conocimientos, le dan la debida importancia y con frecuencia son ejecutados aspectos en beneficio de la niñez y adolescencia, permitiendo a su vez una educación de calidad con calidez.
- El dominio que tienen los docentes en la construcción y diseño de instrumentos y proyectos, demuestra que tienen un alto conocimiento del tema, lo que permite lograr el cumplimiento de los estándares de calidad y el desarrollo de los objetivos propuestos por el Ministerio de Educación, y así ofrecer una educación de calidad.
- En cuanto a la gestión del aprendizaje en el proceso de la planificación los docentes realizan sus respectivos planes de clase y haciendo así de su tarea un quehacer organizado, científico y mediante el cual anticipan sucesos y prevean algunos resultados, pero les falta en la parte de la evaluación de variar técnicas para confirmar el logro de los aprendizajes, por lo que se evidencia ser rutinario a una sola técnica.
- En la gestión del aprendizaje en el proceso de la ejecución los docentes demuestran seguridad y organización, provocando así un buen clima en el aula, lo cual se demuestra que los docentes tienen conocimientos acerca de pedagogía y didáctica lo que les permite el cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral y profesional de los estudiantes.
- Los docentes mantienen una buena comunicación y un buen liderazgo tanto a nivel institucional como fuera de ella, es decir ellos trabajan con transparencia, con confianza, con responsabilidad y ejemplaridad, son motivadores abiertos y positivos que ayudan a resolver problemas educativos.

RECOMENDACIONES

- Es muy importante actualizarse día a día y mantener una capacitación permanente acerca del reglamento educativo para satisfacer las múltiples necesidades e involucrarse en las nuevas innovaciones de la educación.
- Una capacitación y evaluación acerca de la gestión de la planificación ayudaría al docente a estar actualizado en las nuevas expectativas del Ministerio de Educación y a verificar si todos los docentes cumplen con la planificación ya que esta manera se apunta el mejoramiento de la educación.
- Capacitarse constantemente en los nuevos avances de la tecnología como las TIC's, ayudará a los docentes a estar actualizados y le permitirá innovarse en las estrategias metodológicas para luego incluirlas en sus planes de clase, ya que al incluir las TIC en el proceso de aprendizaje actúan como mediadores entre el docente, los estudiantes y los contenidos.
- Enseñar es un reto que implica cada vez más creatividad y tomando en cuenta que no todos los alumnos aprende de igual forma, por tal razón nunca debe de dejar de aprender nuevas metodologías innovadoras tanto para el proceso de inicio - desarrollo y evaluación, ya que los tres pasos tienen la misma importancia en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Ser líder es conducir a un grupo o personas hacia metas comunes, por lo que considero que se realice una comunidad educativa de aprendizaje dentro y fuera de la institución para que todos los docentes de la misma institución y de la zona logren un cambio positivo y brinde una educación de calidad a toda la niñez y así estaremos aportando para tener una educación equitativa.

BIBLIOGRAFIA

- Andrade Vargas, L. et al. (2013). *Programa Nacional de Investigación*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Annabelle, N. (1994). *Técnicas de diseño curricular*. México: Limusa.
- Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (2007). *Psicología de la educación*. México: Alfaomega.
- Arévalo, J. L. (2010). *Currículo de primer año de educación básica*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Art.4 LOEI (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. Of. N° SAN-2011-028.
- Bona, C. (2012). *El Cuarto Hocico Ediciones Hades*. Recuperado de http://www.heraldo.es/noticias/aragon/2013/12/08/cesar_bona_cuando_uno_siente_curiosidad_cuando_verdaderamente_aprende_259933_300.html
- Bolívar, A. B. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En Medina, A. El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid: UNED. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CLiderazgo%20y%20mejora.pdf>
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Recuperado de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccasassus_problemas.pdf
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V (2011). *Propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Recuperado de http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar_FSM.pdf
- Creamer, M. (2009). *Programa de formación continua del magisterio fiscal*. Quito, Ecuador: DINSE.
- Fernández, M. (1986). *Evaluación y cambio educativo*. Madrid: Morata.
- Gambarte, D. (2011), *Gestión del desempeño*. Recuperado de <http://www.qpr.es/oferta-desempeno.htm?gclid=CMvgs8uDxbwCFTRo7AodIxQAca>
- Gil, C. (2009). *Tipos o modelos de gestión educativa*. En García, Hernández, Santos y Fabila, Tipos de gestión (p. 26). Recuperado de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Godoy, M. (2010). *Gestión Educativa*. Recuperado de <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1850/1895.asp>

González, A., López, R. y Ruiz, J. (1989). *La Biblia Latinoamericana*. Quito: Paulinas Verbo Divino.

González, V. (2003). *Estrategias de enseñanza – aprendizaje*. Recuperado de <http://books.google.es/books?id=ECy7zk19lj8C&printsec=frontcover&dq=definici%C3%B3n+de+estrategias++docente&hl=es&sa=X&ei=U7KkUqidA5CekAfVhIHQDg&ved=0CDIQ6AEwAA#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20estrategias%20%20docente&f=false>

Great, S. (2013). *¿Qué es lo que hace un buen maestro?*. Recuperado de <http://www.greatschools.org/espanol/383-que-es-lo-que-hace-un-buen-maestro.gs#2997>

Herrera, E. (2008). *Administración educativa*. Quito, Ecuador: PH Ediciones.

Higgins, A. (2013). *Guía para la buena práctica del docente de educación general básica*. Quito, Ecuador: El Telégrafo.

Jaume, F. (1998). *Teorías del aprendizaje y tecnologías de la enseñanza*. México: Trillas

Lara, H. et al. (1980). *Bases preliminares para la reestructuración del sistema ecuatoriano de educación*. Quito, Ecuador: MEC.

Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI. (2011). *Fines de la Educación*. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.

Martínez, C. R. y Burbano, J. B. (1994). *La educación como identificación cultural*. Quito, Ecuador: Abya-Yala.

Medrano, H. y Molina, S. A. (2010). *Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI*. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf

Mike, A. (2008). *Desarrollo de la inteligencia*. México: Incorporados, S.A. de C. V.

Ministerio de Educación Nacional, (2010). *Acompañamiento para la gestión institucional*. Colombia: Altablero. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-241909.html>

Ministerio de educación de la república de Argentina (2009). *Educación de calidad para una sociedad más justa*. Recuperado de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *Texto para estudiante*. Quito, Ecuador: El telégrafo.

Ministerio de educación del Ecuador (2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. Quito, Ecuador: En folleto.

Muñoz, B. (2010). *Evaluación y acreditación de la calidad educativa*. Recuperado de <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>

Orlich Donald, D. et al. (1995). *Técnicas de enseñanza*. Modernización en el aprendizaje. México: Limusa

Panza, O. (2008). *El desafío en la educación contemporánea*. Chile: UB.

Ródenas, J. T. (2010). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula*. Revista funcae digital. Recuperado de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>

Rosas Roses, N. A. eta al. (2003). *600 mandamientos de los valores*. México. Grupo editoriales bueno editores S.A.

Santos, S. C. (2008). *La gestión del aprendizaje*. Santiago, Chile: U.B. CH. Recuperado de <http://www.utpl.edu.ec/eva>

Universi Chile, (2011). *La importancia de un buen profeso*. Chile: La Noticia. Recuperado de <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/09/03/1046573/importancia-buen-profesor.html>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, (2005). *Modelo de evaluación al desempeño docente*. Recuperado de <http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/documentos/modelo%20de%20evaluacion%20docente%20%28version%20ejecutiva%29.pdf>

Vaillant, D. (2004). *La construcción de la profesión docente en América Latina tendencias, temas y debates*. Lima. Recuperado de <http://www.utpl.edu.ec/eva>.

PROPUESTA

LEGAL			
PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL			
AMBITO:	APRENDIZAJE	x	
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
En la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” de la parroquia de Zumbahua del cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi, los docentes de Educación General Básica no utilizan técnicas variadas de evaluación para verificar los resultados del aprendizaje, lo que implica un hacer rutinario en la evaluación, evidenciados en las observaciones de las horas clases en los indicadores de gestión del aprendizaje en el ámbito de la evaluación.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Capacitación acerca de técnicas innovadoras de evaluación para verificar los resultados del aprendizaje.			
OBJETIVO:			
Conocer, valorar y poner en práctica técnicas innovadoras de evaluación para verificar los resultados del aprendizaje en cada una de las aulas, que permitirán comprobar si logró o no los aprendizajes deseados y a su vez fortalecer los mismos.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
ACTIVIDAD 1. -Lograr la sensibilización de los docentes acerca de la calidad de la educación. - La evaluación en el aula.	-Motivación y reflexión acerca de la calidad de la educación. -Realizar una sensibilización acerca del currículo. -Hacer un análisis acerca de la educación tradicional y actual. -Comparación y diferenciación acerca de la evaluación tradicional y actual. - Dar a conocer mediante un organizador gráfico acerca de la importancia de la evaluación para verificar los resultados del aprendizaje.	Humanos Facilitador Docentes Materiales Organizador gráfico Cuadernos Esferos Otros Tecnológicos Computador Internet Proyector.	Lograr un cambio de actitud en los docentes acerca de la importancia de la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje para tener una educación de calidad.
ACTIVIDAD 2. - Las prácticas de evaluación habituales en el aula. -Las prácticas evaluativas renovadoras	- Introducción al tema mediante videos de la evaluación dentro y fuera del aula. - Formar grupos de trabajo. -Designar los temas a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Las prácticas de evaluación habituales en el aula. ➤ Las prácticas evaluativas renovadoras 	Humanos Facilitador Docentes Materiales Papel Marcadores Folletos Tecnológicos Computador Internet Proyector.	-Realizar un portafolio con las prácticas evaluativas renovadoras

	<ul style="list-style-type: none"> - Exposiciones por parte de los integrantes del grupo. - Comparación y diferencia de la evaluación que comúnmente se realiza en las aulas con las evaluaciones renovadoras. -Comprobar y valorar por qué necesitamos un cambio innovador en la evaluación del aprendizaje. 		
<p>ACTIVIDAD 3.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reconocer la importancia de las técnicas e instrumentos de evaluación. - Diferentes técnicas de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> -Preámbulo acerca de la importancia de las técnicas e instrumentos de evaluación para el proceso de enseñanza aprendizaje. -Conocer las diferentes técnicas de evaluación. -Determinar la importancia de las técnicas de evaluación dentro del aula. 	<p>Humanos</p> <p>Facilitador Docentes</p> <p>Materiales</p> <p>Papel Marcadores Folletos</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Computador Internet Proyector.</p>	Se realizará una evaluación procesual que permita ir haciendo correcciones y tomando decisiones en el proceso de la exposición.
<p>ACTIVIDAD 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Organizadores gráficos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Comprender mediante el análisis para que sirven los organizadores gráficos. -Conocer los tipos de organizadores gráficos entre ellos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rueda de atributos. ✓ Diagrama jerárquico. ✓ Mapa conceptual. ✓ Cadena de secuencias. ✓ Mapa del carácter. - Realizar un ejemplo por cada tipo de organizador gráfico. 	<p>Humanos</p> <p>Facilitador Docentes</p> <p>Materiales</p> <p>Papel Marcadores Folletos</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Computador Internet Proyector.</p>	Elabora organizadores gráficos.
<p>ACTIVIDAD 5.</p> <p>Conocer: El portafolio. Exhibiciones y representaciones creativas. Diario y bitácoras de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar mediante una lectura en que consiste la siguientes técnicas: <ul style="list-style-type: none"> ✓ El portafolio. ✓ Exhibiciones y representaciones creativas. ✓ Diario y bitácoras de aprendizaje. - Conocer la importancia de cada una de las técnicas de evaluación. - Definir en qué áreas se las puede utilizar las diferentes técnicas en estudio. 	<p>Humanos</p> <p>Facilitador Docentes</p> <p>Materiales</p> <p>Papel Marcadores Folletos Diapositivas.</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Computador Internet Proyector.</p>	Realice un organizador gráfico con los temas que se dio a conocer.

<p>ACTIVIDAD 6. -Observación de una hora clase aplicando el proceso respectivamente y dando énfasis en técnica innovadora de evaluación</p>	<p>-Planificar un plan clase. - Desarrollar una clase como demostración por parte del tutor. -Sacar conclusiones y recomendaciones. -Comprobar con la evaluación el alcance de los objetivos trazados.</p>	<p>Humanos Facilitador Docentes Estudiantes Materiales Papel Marcadores Folletos Tecnológicos Computador Internet Proyector.</p>	<p>Incentivar al manejo y elaboración del plan de clase y de la técnica de evaluación.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

BIBLIOGRAFÍA:

Baquerizo Passailaigue, R. et al. (2004). Evaluación de los aprendizajes. Quito – Ecuador: DINAMEP.

Pesantes Martinez, A. (2011) Centro de información pedagógico educar. Guayaquil. Recuperado de <http://www.educar.ec/edu/dipromepg/evaluacion/4unidad.htm>

ANEXOS

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

Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá”



FOTOS DE LA ENCUESTAS A LOS DOCENTES





FOTOS DE LAS OBSERVACIONES DE LAS CLASES DEMOSTRATIVAS

AREA: Lengua Y Literatura.

DESTREZA: Reconocer las partes de un folleto.

GRADO: Séptimo.

FECHA: Martes 17 de diciembre de 2013.







AREA: Lengua y Literatura.

DESTREZA: Diferenciar los sonidos de nombres propios.

GRADO: Séptimo.

FECHA: Martes 17 de diciembre de 2013.





ÁREA: Estudios Sociales.

DESTREZA: Características e importancia de los océanos y continentes como factor de separación.

GRADO: Quinto.

FECHA: Martes 17 de diciembre de 2013.









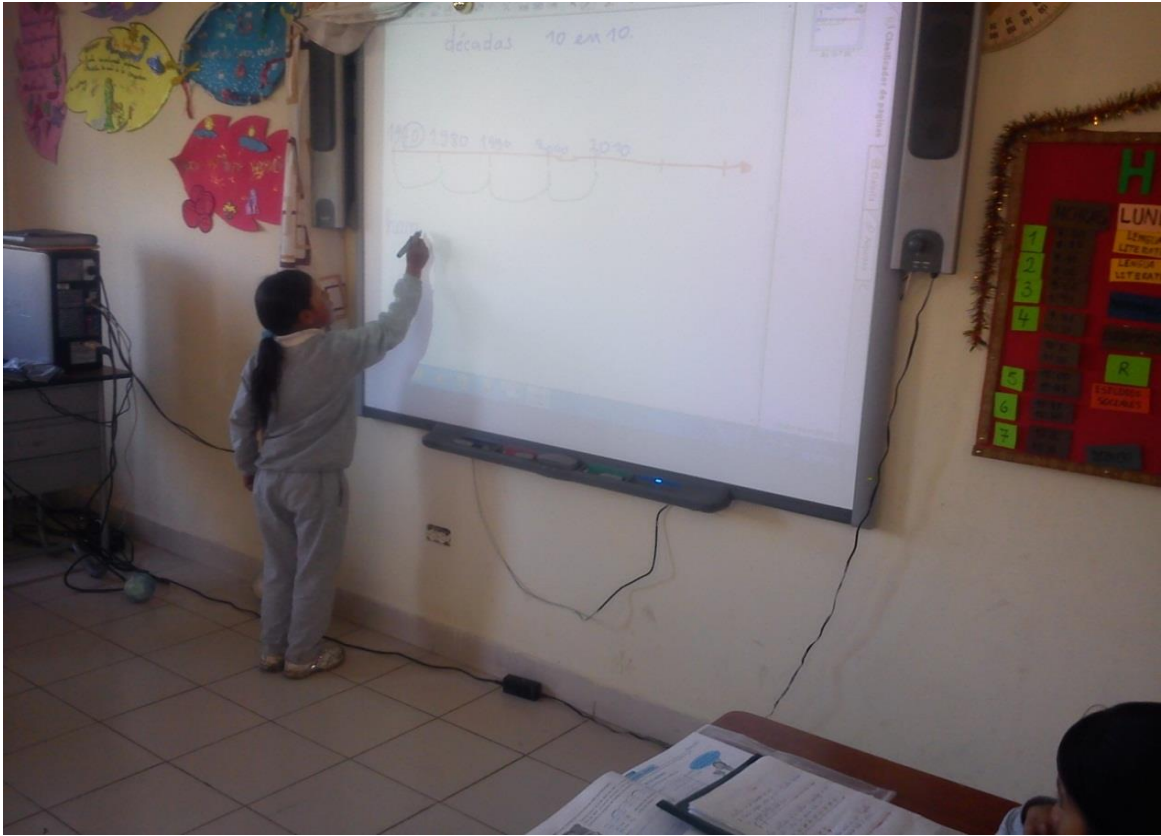
ÁREA: Matemática.

DESTREZA: Utilizar el siglo, la década y el lustro como medidas de tiempo.

GRADO: Quinto

FECHA: Miércoles 18 de diciembre de 2013.







ÁREA: Lengua y Literatura

DESTREZA: Proceso para desarrollar la oralidad.

GRADO: Segundo.

FECHA: Miércoles, 18 de diciembre de 2013.







ÁREA: Matemática.

DESTREZA: Ejercitar la resta.

GRADO: Segundo.

FECHA: Miércoles 18 de diciembre de 2013.





ÁREA: Ciencias Naturales.
DESTREZA: La experimentación.
Grado: Séptimo.
FECHA: Lunes, 13 de enero de 2014.











ÁREA: Lengua y Literatura.
DESTREZA: Reconocer el fonema y grafema //e//.
Grado: Segundo.
FECHA: Lunes 13 de enero de 2014.









ÁREA: Matemática.

DESTREZA: Aprender a calcular el área de los paralelogramos mediante la utilización de material del medio.

Grado: Sexto.

FECHA: Lunes 13 de enero de 2014.







ÁREA: LENGUA Y Literatura.

DESTREZA: Reconocer y diferenciar pronombres personales e impersonales.

GRADO: Sexto

FECHA: Martes 14 de enero de 2014.



