UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMAÍSTICA

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

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. "Estudio realizado en el 1er y 2do nivel de Bachillerato de la Unidad Educativa La Inmaculada de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014"

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Chimarro Ramírez, José Orlando

DIRECTOR: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Solano Pinzón, Mariana de Jesús.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi Consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el 1er y 2do nivel de Bachillerato de la Unidad Educativa La Inmaculada de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014” realizado por Chimarro Ramírez José Orlando, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre de 2014

……

Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Chimarro Ramírez José Orlando, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el 1er y 2do nivel de Bachillerato de la Unidad Educativa La Inmaculada de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014” de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mariana de Jesús Solano Pinzón, Mgs., tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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: José Orlando Chimarro Ramírez
Cédula: 0702873548

DEDICATORIA

Al Dios de la vida que con su incondicional amor me ha llamado a la existencia y me ha bendecido con los dones de su Espíritu, animándome cada día a ser mejor como persona, humano y cristiano.

A mi esposa María Paula que me ha enseñado el verdadero amor, que me ama a pesar de mis imperfecciones y se convirtió en pilar para llegar a la meta. A mis hijos Carlos Miguel, Carlos Andrés, María Paula y Juan Carlos que llenan mi vida de alegría.

A mis padres que con su sencillez me enseñaron el valor de la vida, del trabajo y de la honestidad, a ellos que creyeron en mí y siempre se ilusionaron por ver a su hijo triunfar. A mis hermanos y de manera especial a mi hermana Fedora por confiar en mí y brindarme su respeto, afecto y apoyo incondicional.

José Orlando Chimarro Ramírez

AGRADECIMIENTO

Al Padre, al Hijo y al Espíritu Santo, por llenarme de su amor y colmar mi vida de bendiciones de las que no soy merecedor.

A la Universidad Técnica Particular de Loja ya que gracias a su modalidad a distancia, he podido concluir una de mis metas académicas.

A la Mgs. Mariana Solano Pinzón por su apoyo y dedicación en la dirección del presente trabajo. A todos los docentes que de una u otra forma contribuyeron para que éste objetivo se cumpla.

Gracias a todas las personas de la Unidad Educativa La Inmaculada, de manera especial a la Madre Rectora Sor Elvia Guizado y al personal docente por ayudarme en la investigación del presente trabajo.

Dios les pague con bendiciones.

José Orlando Chimarro Ramírez

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA i
CERTIFICACIÓN ..... **¡Error! Marcador no definido.**
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS iii
DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
INDICE DE CONTENIDOS vi
RESUMEN 1
ABSTRACT 2
INTRODUCCIÓN 3

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO 6
1.1 Desempeño docente 8
1.1.1 Definiciones de desempeño docente. 8
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente. 10
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente. 10
1.1.2.2 Motivación. 12
1.1.2.3 Relación profesor estudiante. 13
1.1.2.4 Relación familia escuela. 14
1.1.2.5 Organización institucional. 17
1.1.2.6 Políticas educativas. 18
1.1.3 Características del desempeño docente. 20
1.1.4 Desafíos del desempeño docente. 23
1.1.4.1 Desarrollo profesional. 23
1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad. 25
1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente. 26
1. 2. Gestión educativa 27
1.2.1 Definiciones de gestión educativa. 28
1.2.2 Características de la gestión. 30
1.2.3 Tipos de gestión. 32
1.2.4 Ámbitos de la gestión docente. 32
1.2.4.1 Legal. 33
1.2.4.2 Del aprendizaje. 33
1.2.4.3 De planificación. 34

1.2.4.4 *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. 36
1.3.2 Tipos de estrategias. 36
1.3.2.1 En la gestión legal. 36
1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular. 37
1.3.2.3 En la gestión de aprendizaje. 38
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación. 40
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA 42
2.1. Diseño de investigación 44
2.2. Contexto: BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA", DE LA CIUDAD DE MACHALA 45
2.3. Participantes 49
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación 49
2.4.1. Métodos 49
2.4.2. Técnicas 50
2.4.3. Instrumentos 50
2.5. Recursos 52
2.5.1. Talento Humano 52
2.5.2. Materiales 52
2.5.2.1 Institucionales 52
2.5.2.2 Económicos 52
2.6 Procedimiento 53
CAPÍTULO 3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN 54
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal 56
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal 56
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente 57
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. 59
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular 60
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación 60
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente 62

3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. 63

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje 65

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje 65

3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje 65

3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje 66

3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. 68

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje 69

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 69

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 71

3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN 72

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 74

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 75

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 76

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 78

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 79

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 80

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 82

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 83

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 85

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje 86

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación 87

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. 87

3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente 89

3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. 90

3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes 92

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global) 93

CONCLUSIONES 97

RECOMENDACIONES 99

BIBLIOGRAFIA 101

PROPUESTA 104

ANEXOS 107

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo 107

Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación 109

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación 110

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados 114

RESUMEN

La presente investigación tiene como punto principal el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Unidad Educativa La Inmaculada de Machala y el profesionalismo con que los maestros ejercen esta noble tarea que beneficia a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de nuestra ciudad y por ende a la sociedad en general. Esta loable labor es y debe ser de calidad, un camino hacia la excelencia educativa, y para lograrlo debe estar fundamentada en los distintos ámbitos que la hacen valiosa, estos son: gestión legal, de planificación, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación. El compromiso con que se asuma y el grado de aplicabilidad que se dé a los mismos, dará como resultado un desempeño profesional docente óptimo.

En este trabajo se determina, describe e identifica la frecuencia, importancia y conocimiento del docente en la aplicación de actividades inherentes a su gestión. Para obtener los resultados correspondientes se utiliza como instrumentos el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes, los mismos que mediante encuesta y observación de clase se realizaron conforme a lo planificado.

PALABRAS CLAVES: Docente, desempeño, planificación, enseñanza, capacitación, motivación.

ABSTRACT

This research aims to analyze teacher's performance in the process of teaching and learning in La Inmaculada High school in Machala as well as professionalism that teachers engaged in this noble task that benefits children and young people of our city and therefore to our society in general. This commendable labor should be executed with quality because it shows a path to educational excellence, and to do so, it must be based on the different areas that make it valuable, these are legal management, planning, learning, leadership and communication. The commitment assumes in this matter and the level of applicability to be given to them, will result in an optimal teaching professional performance.

This work determines describes and identifies the frequency, importance and knowledge of teachers in the implementation of activities inherent in its management. To obtain the corresponding results are used as instruments of self-assessment questionnaire of teacher performance and recording of observation of teaching, using the same survey and classroom observation were performed as planned.

KEYWORDS: Education, performance, planning, teaching, training, motivation.

INTRODUCCIÓN

El quehacer educativo durante mucho tiempo ha sido minimizado o desvalorado, considerándolo una tarea no importante y que podía ser llevado por personas con poca o casi nada de formación y profesionalismo. Pero esos tiempos han quedado en el pasado y ahora se busca llevar a la excelencia y con un nivel profesional muy alto a la actividad educativa.

La presente investigación tiene como propósito determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. Todo lo realizado nos lleva a verificar algunas pequeñas falencias centradas en el ámbito legal, el cual no es muy conocido o poco aplicado en la labor diaria del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Ministerio de Educación en la actualidad está desarrollando proyectos para impulsar una educación de excelencia y busca profesionales que ejerzan su desempeño docente con calidad y calidez en favor de la niñez y juventud de la patria. Muchos también son los autores de investigaciones o textos publicados que han aportado con sus conocimientos para hacer de la tarea educativa y el desempeño docente sea eficaz, efectiva y eficiente es el caso de Larrosa Martínez, Faustino (2010 p. 49) que nos da pautas de las características del desempeño docente y afirma que “la actividad docente es una profesión con vocación, una profesión de valores”.

Es de gran importancia resaltar que el tema en el que se centra esta investigación es el Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero y 2do año de Bachillerato de la Unidad Educativa La Inmaculada de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014. Para la UTPL, como impulsora de este trabajo, constituye un aporte de relevancia para la terea educativa, puesto que sirve como orientación para que el desempeño docente sea de calidad. De igual forma para la Unidad Educativa que abrió las puertas y facilitó todos los espacios para que se desarrolle el trabajo investigativo y así puede tener una visión específica del desempeño de sus docentes y de las líneas de acción que pueden implementar para una mejora continua.

Los mismos docentes pueden analizar y evaluar su profesionalismo, reafirmar sus conocimientos y motivarse para que su desempeño sea de calidad. Para el investigador y

docente se ha convertido el presente trabajo en una experiencia de aprendizaje y a la vez en una autoevaluación para exigirse calidad y profesionalismo en el desempeño como docente.

Uno de los motivos para realizar el presente estudio es fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, así como determinar la frecuencia, importancia y conocimiento con que aplica las distintas actividades en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente. Cada uno de estos objetivos se consiguieron gracias a la investigación, observación y práctica docente. Así como por la utilización correcta de las técnicas e instrumentos.

Para que esta investigación tenga éxito fueron necesarios distintos recursos, especialmente el humano, pieza clave para el desarrollo eficaz de este trabajo, es a los docentes seleccionados que se aplicó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y es a quienes se realizó las observaciones de las actividades docentes, registrándolas en el respectivo documento y los resultados de los mismos se introdujeron en la matriz para su respectiva tabulación. A parte de estos recursos materiales se utilizó variada bibliografía para fundamentar el marco teórico.

Las limitaciones que se presentaron fueron en cuestión horario de clase ya que hubo momentos que se cambió las observaciones de clases por suspensión de las labores educativas para pasar a reuniones de todo el personal con las autoridades del plantel.

Cabe resaltar que todos y cada uno de los objetivos específicos se alcanzaron en un alto porcentaje debido a la colaboración de los docentes.

El amplio recorrido realizado para llevar a efecto el trabajo investigativo se puede sintetizar brevemente para una fácil comprensión del lector. En el capítulo uno se hace referencia a la fundamentación teórica del desempeño docente, la formación y motivación que llevan al compromiso con el quehacer educativo y la aplicación de actividades en los ámbitos de gestión. Se aprecia una vasta bibliografía que enriquece y otorga conocimiento para emprender con seguridad la acción docente.

El capítulo dos referente a la metodología pone de manifiesto los datos que se recogen y son analizados tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, estos datos son el resultado de encuestas y resolución de cuestionarios que evidencian la actividad docente y su incidencia en el proceso educativo. Para delimitar el campo de acción en el que se realiza la investigación se pone los datos relevantes de la Institución educativa, a manera de una breve reseña histórica. Los métodos, técnicas e instrumentos utilizados aportan datos

valiosos que más adelante servirán para la tabulación de los mismos y su respectivo análisis.

El análisis y discusión de los resultados que a través del capítulo tres se pueden apreciar, están apoyados en los datos obtenidos de la matriz en la que se ingresó las respuestas dadas por los docentes en los cuestionarios aplicados y las correspondientes observaciones de clase, estos datos se tabularon y se obtuvo tablas y gráficos que facilitaron el respectivo análisis.

Finalmente en el capítulo cuatro se puede apreciar las conclusiones y recomendaciones que surgen del análisis y discusión de los datos obtenidos del cuestionario de autoevaluación docente y del registro de observación de las actividades del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se resaltan los aspectos más significativos y en especial aquellos en los que se aprecia un bajo nivel de desempeño o en los que se necesita mejorar.

La propuesta surge de las debilidades encontradas en la investigación y da respuesta a la necesidad de un mejor desempeño docente.

Poner a su disposición este significativo trabajo constituye un honor y al mismo tiempo un aporte a la educación del país, en el que todos seremos protagonistas de la calidad y excelencia educativa. Construyendo juntos el Buen Vivir.

CAPÍTULO 1.

MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

La sociedad actual exige cambios en lo educativo y para esto pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad que se va construyendo poco a poco. Por tal motivo resulta urgente la preparación y capacitación permanente para desarrollar estrategias que se puedan aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nuestro país.

La vocación docente es un arte del cual se disfruta la experiencia de construir conocimiento e ir junto con los estudiantes desarrollando destrezas que sirvan para la vida.

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

El presente trabajo pretende escudriñar el arte de enseñar y exclusivamente la labor docente, la que de acuerdo a su excelencia, abrirá el camino para la calidad educativa, tan necesaria en nuestras instituciones.

La experiencia con la que el docente puede contar es fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que ésta daría mayor valor al quehacer educativo.

Dice Savater, F. (2001, p. 93) filósofo español:

> *Del mismo modo como se habla de alimentación basura, también puede hablarse de una especie de educación basura, en la que alguien es educado exclusivamente para ser siervo, para reproducir simplemente la servidumbre a la que ya de antemano se le destina…*

Las palabras del filósofo resuenan en mi mente, ya que aun se puede presenciar panoramas de educación basura, en la que solo importa el lucro y no la formación de los individuos y en la que el sueldo es más importante que el trabajo que se realiza, nos hemos acostumbrado a vivir y laborar en la cultura del desorden, del haga lo que pueda y como sea, sin tener en cuenta que la tarea docente tiene en sus manos el tesoro más preciado de la familia y la sociedad como son los niños, niñas, adolescentes que en gran medida su desarrollo integral dependerá del trabajo docente. Por tal motivo es urgente la necesidad de docentes con calidad de trabajo, con un desempeño eficaz y efectivo, para tener una niñez y juventud con ideales que se plasman en la construcción de una sociedad inclusiva y en armonía.

Para continuar es necesario tener un panorama claro respecto a la terminología, o definición del desempeño docente, que se explica desde las habilidades, experiencia y conocimientos

que posee el profesional de la enseñanza para hacer efectivo, valedero y de calidad todo el proceso de educativo. Existen además certeras definiciones como lo dice:

Torres, E. (2005, p.22) "*el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución".*

Al referirse al desempeño y en especial al del docente se da énfasis al trabajo tesonero, dedicado y con absoluta entrega al servicio de los niños, niñas y adolescentes que se forman en nuestros establecimientos educativos y sobretodo el no defraudar la confianza depositada por los padres de familia, que nos confían a sus criaturas.

Savater, F. (2001, p.95) nos dice:

> *El maestro, entendido como la persona que se encarga de la primera educación de los niños, es en mi opinión, el elemento más importante de la educación. Todos los demás, me refiero a los catedráticos de universidad, los artistas, los literatos y los propios políticos, no somos más que maestros de segunda; es decir, maestros que venimos después de que los maestros de primera han cumplido su función.*

Si tomamos en cuenta el valor de la educación seremos capaces de reconocer en la persona del maestro al artista que va dando forma a una obra valiosa y que poco a poco con su talento hará que el estudiante haga su propia historia y sea protagonista de procesos de cambio y equidad social. El error más grande sería descuidar el desempeño docente y ser cómplices de la destrucción de una vida, del fracaso de un sueño, de la mediocridad como trofeo y de un ciudadano que no arriba y que se hunde en el pantano del sinsentido.

Hunt, B. (2009, p. 5) resalta el desempeño docente desde su efectividad

> El término "efectividad docente" se usa en su sentido más amplio, significando el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos.

Pero la más oportuna definición considero que es la que nos ofrece Montenegro (2007 p.19) el cual define al desempeño docente como "un conjunto de acciones que un educador

realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo", concepción que determina la misión de un educador.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

Montenegro A. (2007, p.10) pone de manifiesto lo importante que es el desempeño docente para la calidad educativa de una institución, él nos dice que:

> Dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por eso que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

Varios son los factores que influyen en el desempeño docente, entre ellos tenemos los siguientes:

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.

"A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia" Montenegro (2007, p. 19).

El punto de partida es su vocación o sentido de vida realizada en el camino de la enseñanza. Para esto se requiere de una correcta formación y capacitación, sentido de responsabilidad en sus estudios, investigación científica y de campo para poder tener resultados valederos en los conocimientos adquiridos a través de la experiencia.

A juicio de Lepeley, María T. (2003, p. 39) "la educación es una disciplina que requiere revisión y actualización en forma permanente, y los profesores tienen la mayor responsabilidad del país: formar las generaciones futuras".

Un buen desempeño está dirigido en un alto porcentaje por la preparación que tiene el docente en el acrecentar el conocimiento desde el campo universitario, es decir, si no toma en serio su carrera universitaria, su actividad profesional tendrá vacíos tan notables que quizá raya en la mediocridad.

Mañú, y Goyarrola, (2011, p.35) (citados en Subaldo S. (2012, p. 42) señalan que:

> Con una actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo. Las nuevas tecnologías permiten descargar al profesor de tareas repetitivas y dedicar tiempo a atender otras tareas.

Si el profesional ha optado por el camino de la docencia, tiene que hacerlo no como una de las últimas alternativas para su realización, sino como una de las más valiosas profesiones encargadas de la formación de seres humanos y por ende una vocación de servicio auténtica.

En este punto Montenegro (2007, p. 14) recalca que:

> El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índole, conviene definir dominios globales. Existen, al menos, cuatro campos en los cuales el docente despliega su actividad: el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal.

Existen claros ejemplos de muchos docentes que su carrera principal fue otra y por falta de empleo se abrieron camino en la docencia pero no cuentan con las herramientas necesarias para ejercer esta loable profesión. Esto trae consecuencias graves que repercuten en los estudiantes, ya que si no se tiene conocimiento de pedagogía, y metodología suficiente para enseñar, los resultados académicos serán pésimos.

Lepeley (2003, p. 41) manifiesta que “el profesor debe ser un modelo de conducta, un ejemplo de práctica social y ética, un consejero personal de sus alumnos, mentor de intereses profesionales; debe preparar clases, corregir pruebas, participar en comités y equipos de trabajo.”

Sin menospreciar las otras profesiones, es importante resaltar que la docencia es la más importante y valiosa, ya que de ella depende que los seres humanos aprendan a leer y escribir, abre el camino al conocimiento y al desarrollo de destrezas, habilidades y experiencias. Por lo tanto quien se dedique a la docencia no puede ser cualquiera, tiene que ser una persona con elevada intelectualidad y tener amor por la enseñanza, dejar su huella, hacer historia.

Poveda, E. (1996, pp. 8-9) en su libro Pedagogía de la evaluación deja claro el papel del docente cuando dice:

> El maestro es el escultor del mundo espiritual de la joven generación, es la confianza de la sociedad, a quien ella entrega lo más preciado, lo más valioso los niños, los jóvenes, sus esperanzas y su futuro. Esta generosa y difícil profesión exige de la persona que se dedica a ella, una constante creatividad, una continua actividad intelectual, una gran generosidad… el trabajo intelectual del maestro, debe tener su verdadera importancia para poder

> cumplir con la tarea social que le compete. El pedagogo debe ser la realización del ideal humano.

Cabe aclarar que no es la sola vocación la que ayudará a que su desempeño sea óptimo, sino la constante capacitación, formación permanente, que le abrirá camino en el desarrollo de nuevas capacidades y adquisición de conocimientos que lo mantendrán actualizado en su quehacer educativo. Esto es: cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos que exige la sociedad actual; sobre problemática en el proceso de enseñanza aprendizaje; renovación pedagógica entre otros. La formación y capacitación está garantizada en la Constitución de la República del Ecuador (2008) Art. 234, incluso en la Vigésima disposición transitoria la constitución dispone la creación de una institución superior con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia…

1.1.2.2 Motivación.

Keenan, Kate (1999, p. 7) afirma que:

> No existe un concepto definido de motivación… de hecho, el concepto de motivación resulta bastante simple. Estar motivado consiste en irradiar optimismo, el mismo que aparece cuando la persona mantiene un trato personal fluido y cuando está contento relacionándose con otras personas.

DAVIES, (1979) (citado en Moral, Gervilla, Sánchez y Warletta (1995, p. 215) define a la motivación como “una voluntad general para entrar en una situación de aprendizaje”

Lussier Robert N. y Achua Christopher F. (2002, p. 76) definen la motivación como “aquello que influye en el comportamiento para la consecución de cierto resultado… es un factor clave en el proceso de influencia… para lograr los objetivos”.

Subaldo, L. (2012, p. 46) sostiene que:

> Normalmente, la motivación está a la base de las respuestas a las necesidades, deseos, objetivos, metas, y expectativas. Sirve como un motor que da fuerza para lograr algo. También, despierta ilusión e interés hacia el trabajo y hace más ágil y fácil la tarea educativa.

La motivación con que el docente inicia su actividad y la energía que le pone a la planificación, entendiéndose como energía, la actitud positiva y entusiasmo por compartir con sus estudiantes la construcción del conocimiento y el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

Según Lepeley (2003, p. 17) “los seres humanos son motivados a actuar y reaccionar inducidos por necesidades personales… el reconocimiento de esta necesidad constituye un principio fundamental en el modelo de gestión de calidad”.

Quizá hay muchas teorías sobre la motivación pero en casi todas se coincide que hay factores intrínsecos y extrínsecos que hacen que sean el motor que nos mueve, algunos de los factores extrínsecos son: estabilidad laboral, buena remuneración, autonomía, vacaciones con mayores días que en otras profesiones, horarios compatibles para realizar otras actividades, entre otros. Y los intrínsecos con mayor realce son: ejercer liderazgo, eficacia en guiar a los estudiantes, descubrir el progreso de los aprendizajes, sentirse como profesional en progreso constante, tener experiencia e implementar estrategias para mejorar el aprendizaje.

La predisposición para hacer las cosas bien y así obtener los mejores resultados debe ser característico de todo docente porque lidera a sus estudiantes y los motiva a ser más y mejor cada día. Si se tiene claro este factor se da apertura al siguiente aspecto.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante.

Edistio Cámere (2009, parr. 1-4, 8) establece algunos lineamientos sobre esta relación:

> El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. No obstante, la relación profesor-alumno en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal:
>
> - relación impuesta, que genera expectativa mutua, ya que iniciarán un acercamiento cuyo vinculante es el proceso de enseñanza aprendizaje.
> - Relación bipolar de ida y vuelta ya que uno y otro tienen diferencias de edad, conocimiento, madurez e inmadurez, comportamientos y actitudes distintas, el docente debe responder ante esta realidad con una actitud paciente, equilibrada, prudente y exigente a la vez.
> - Relación interpersonal que busca el crecimiento del estudiante y la satisfacción de aprender de un buen maestro.

- Es el profesor el que marca el inicio, la dinámica y continuidad de la relación.

Hoy el ambiente en que nos desenvolvemos exige que constantemente estemos atentos especialmente a nuestro ejemplo, testimonio; ya que es indispensable que nuestra vida y actitudes estén cargados de valores, buenos hábitos, motivación que inspire en los estudiantes un camino a seguir, firme y seguro, donde podrá encontrar respuestas a sus inquietudes y dudas.

El estudiante debe tener claro que una correcta relación con el docente, le ayudará a despertar interés por el conocimiento y el docente a su vez podrá orientar y desarrollar las destrezas correspondientes.

Dentro de esta misma idea, Morales (2010 p. 2) resalta el vínculo profesor-alumno diciendo que dicha relación tiene varios matices entre preguntas y respuestas, normas, actitudes que lo hacen merecedor de su perfil de profesor "que es educador precisamente por *su manera de relacionarse con los alumnos* (y no solamente por sus excelentes explicaciones o por los buenos consejos que pueda darles)".

Subaldo (2012, p. 51) citando a Morales (2008, pp.115-118) dice que: "Descuidar la relación con los alumnos puede ser la gran ocasión de pérdida en el desempeño docente."

Como docentes no debemos limitarnos a simplemente impartir clases, sino que es de gran relevancia interesarnos por nuestros estudiantes, por sus ideales, por sus problemas, sus sufrimientos y todo lo que pueda desestabilizar su persona e impida el normal camino del aprendizaje. Debemos acompañar su caminar y apoyar con esmero su desarrollo integral. Quizá ver más allá de lo que significa una simple estructura humana, ver a un digno hijo de Dios, como lo expresan Giménez S, Amadeo y Gómez P., María Isabel (2002 p. 26) "la relación maestro alumno, está resuelta desde el ángulo de la caridad o amor, que sin excluir la autoridad reconoce el valor absoluto del alumno con su suma dignidad de "hijo de Dios", imagen y semejanza del mismo".

1.1.2.4 Relación familia escuela.

Enciclopedia de la Psicopedagogía (1981, p. 208) "La familia es el primer agente de socialización con que se enfrenta el niño… La familia sigue siendo el factor principal y más persuasivo de los que influyen en el desarrollo social en la infancia".

Cada día es más distante la relación entre la familia y la escuela, y estudios realizados, según Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K. (2da. Ed. 1999, p. 246) demuestran que hay

una estrecha relación entre la estructura familiar y rendimiento escolar y adaptación escolar del niño, se mencionan realidades que van desde familias intactas, reconstituidas, uniparentales, además de factores como situación laboral, migración, familias disfuncionales, entre otros. Todas estas realidades van dejando una marcada ausencia en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, y como consecuencia una evidente carencia de afecto, cercanía y preocupación por parte de los progenitores.

Se ha llegado a pensar que los únicos responsables de la educación de los niños y jóvenes son los docentes y el establecimiento educativo. Dejando de lado la formación en valores que como escuela doméstica le corresponde a la familia.

Cada ausencia complica el aprendizaje de los estudiantes y a su vez se trastorna el ambiente en el aula de clase donde el profesor tiene que acoger a alumnos que vienen con diferentes dificultades familiares.

León S., Beatriz de (2011, p. 1) destaca que:

> El primer y más importante agente socializador de los niños y niñas, es la familia. Esta institución, con el paso del tiempo ha ido sufriendo una serie de modificaciones, tanto en su estructura como en sus funciones. Estos cambios que se han ido generando, ocasionados por una serie de factores producidos a lo largo de la historia, y que analizamos en la presente aportación, han repercutido decisivamente, no sólo a sus funciones, sino también sobre otros agentes -la escuela entre ellos- encargados del proceso educativo de los pequeños.

Subaldo (2012, p. 52) haciendo referencia a Marchesi (2007) expresa que:

> la contradicción que vive la sociedad en relación con la educación se reflejan también en la familia y muchas de ellas creen que una buena educación es un gran logro para sus hijos, pero delegan principalmente en los profesores el cumplimiento de sus expectativas. Además, señala que muchas familias tienen un escaso capital cultural que les hace difícil comprender los objetivos de los centros educativos y ayudar a sus hijos en las tareas escolares.

Frente a esta dura realidad que vive la familia, es necesario buscar mecanismos que apoyen la auténtica relación entre los padres y la institución que educa a sus hijos, para que junto con los docentes aporten para la formación integral, esto es valores y conocimientos, actitudes y aptitudes que lo hagan parte importante en la sociedad.

El docente debe generar espacios para que la relación padres – escuela sea cada vez más fuerte y donde todos puedan ser protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje que requieren nuestros niños y jóvenes. Quizá es necesario promover estrategias que permitan el que los padres se involucren más en la comunidad educativa, esto es, talleres, convivencias, cursos prácticos de manejo de computadora y redes sociales; y asumir lo que dice el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2013, p. 23) en la SECCIÓN VII. DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES LEGALES DE LOS ESTUDIANTES, en los Artículos 76 y 77 pone los parámetros de protagonismo de los padres de familia o representantes, ya sea en comités de grado o curso, Gobierno Escolar, veedurías, colaboraciones y/o participaciones en el desarrollo de actividades educativas.

La familia ha sido, es y seguirá siendo la cuna formadora de personas, afianzados en valores y principios que aportan al engrandecimiento de la sociedad. La escuela debe seguir apoyando esa tarea y juntos dar a luz al mundo a seres humanos talentosos, capaces de transformar su entorno, dejar huella, hacer historia. Por tal motivo Piqué V., Lorena (2011 párr. 3-5) nos dice claramente como debe ser esta relación familia escuela cuando manifiesta lo siguiente:

> La relación de colaboración es posible si existe:
>
> · Clara delimitación de los roles y las responsabilidades.
> · Confianza de los padres en el saber hacer profesional de los profesores.
> · Los profesores han de reconocer a la familia como primeros educadores.
>
> La Educación Infantil es una tarea compartida de padres y maestros con el objetivo de educar a los niños y niñas. Las relaciones entre padres y maestros tienen que ser cordiales y amistosas para poder llegar a un acuerdo en cuanto a objetivos, criterios de educación y trato con los niños, con el fin de que disfruten de su infancia y construyan una personalidad equilibrada.
>
> En definitiva, la colaboración que se establezca entre la familia y la escuela debe tender a convertir a estos dos contextos en comunidades de prácticas educativas compartidas.

1.1.2.5 Organización institucional.

Este factor es importante al igual que los otros, pero tiene relevancia en el desempeño docente porque es necesario que la institución tenga una correcta organización y que los canales de comunicación sean adecuados, oportunos, eficientes y efectivos. Para poder realizar con eficacia todo el proyecto educativo.

Si el clima organizacional de la institución educativa no es el mejor, esto trae como consecuencia un retroceso y provoca un ambiente pesado en el que se hace difícil trabajar y donde no hay motivación para innovar ni marcar la diferencia.

En muchas instituciones educativas se percibe desorden, no solo en la infraestructura – la cual es consecuencia de la desorganización – sino a nivel académico, disciplinario y de interrelación personal. Ya que es muy conocido que la mediocridad se alimenta de comentarios negativos, de mala información, del mínimo esfuerzo y de seguir la corriente sin ser capaces de protagonizar un cambio que inicie desde la persona misma para terminar en el entorno.

Cabe señalar que es urgente la necesidad de que en la mayor parte de los establecimientos educativos y en especial de los de educación fiscal, se ponga la casa en orden y todos seamos protagonistas de un ambiente favorable para el aprendizaje continuo de los docentes y de la construcción del conocimiento con los estudiantes.

Subaldo, L. (2012, p. 55) nos dice que:

> Para crear un clima institucional positivo es necesaria además una organización que favorezca la corresponsabilidad. Durante mucho tiempo, ha predominado el individualismo y la falta de un trabajo en equipo del profesorado, a veces incluso dentro de las diversas áreas y departamentos. Sin entrar a una apreciación más sistemática de los factores que determinan el clima de organización de las escuelas, basta comprobar cómo un buen director logra crear en poco tiempo un ambiente favorable y, en contraposición, cómo un mal director provoca una degradación de la atmósfera escolar.

Esto evidencia la necesidad apremiante que tenemos en la educación de capacitar a las autoridades y docentes con herramientas que los conviertan en administradores calificados, es decir, que puedan desarrollar un verdadero clima de trabajo agradable para el quehacer educativo y un desempeño exitoso como profesionales de la educación.

Al respecto Antúnez, Serafín (2004, párr. 3) dice:

> La educación escolar está fuertemente condicionada por la tipología y las características propias de cada institución y por las respuestas organizativas que se construyen en ellas.
>
> - Las escuelas son organizaciones muy peculiares.
> - El trabajo en equipo constituye una necesidad.
> - Los procesos de innovación que dan lugar a cambios significativos, sostenidos y arraigados tienen a toda la escuela como escenario y es en ella donde se manifiestan sus efectos.

El trabajo en equipo, sentirse entrelazados en el mismo proyecto hace que cada acción que se emprenda tenga resultados favorables y éstos a su vez construyen un ambiente agradable para todos y todas.

El mundo globalizado en el que habitamos hace que cada día busquemos alternativas de organización, donde los hilos comunicacionales sean efectivos y faciliten la interrelación personal.

Ante esta situación Subaldo (2012, p. 56) explica:

> Se hace necesario favorecer organizaciones que sean capaces de crear cauces de comunicación, de facilitar encuentros entre profesores, alumnos, padres de familia y miembros de la Comunidad en orden a la consecución de un esfuerzo común que mejore el clima de trabajo y convivencia entre todos.

Tanto directivos y docentes debemos tomar el protagonismo de esta obra emprendida en pos de una educación de calidad, con calidez y valores que construyan y edifiquen.

1.1.2.6 Políticas educativas.

Vivimos tiempos de grandes cambios, los que a su vez producen en muchos, la típica crisis de tener que salir de lo conocido, de la comodidad del ya saber que hacer al moverse y hacer cosas diferentes para obtener resultados eficientes y efectivos. Estos cambios también llegan a la educación y como era de esperar muchos están inconformes porque lo

más fácil es quedarse en el mismo lugar sin tener que causar cansancio por el desinstalarnos de donde hemos hecho morada.

Nos hemos acostumbrado a escuchar que la educación es mala, que hay docentes mediocres, que la infraestructura es pésima, que los gobiernos no hacen nada y que los sueldos son de miseria, entre otros tantos comentarios que no son más que justificativos para aceptar sin hacer nada por cambiar. Siempre culpando a otros de lo que nos toca vivir y sin hacer esfuerzo por cambiar la realidad.

Por eso es necesario poner objetivos que nos guíen a conseguir lo que queremos en beneficio de nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes. Así lo expone el Ministerio Coordinador de Patrimonio del Ecuador, Unicef. (2004, p. 41), haciendo referencia al Plan Decenal de Educación (2006-2015) el cual busca hacer realidad los ocho objetivos planteados hasta el 2015, entre los que figuran el aumento en inversión educativa, universalización de la educación general básica la misma que debe ser de calidad, universalización de la educación inicial, lograr cobertura del 75% de la matrícula en el bachillerato desarrollando en los jóvenes competencias para la vida, erradicar el analfabetismo y dar educación continua para adultos, mejorar la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios, mejorar la calidad de educación para incidir en el desarrollo del país, mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente y en su formación permanente.

Embajada del Ecuador en Estados Unidos (2012, párr. 2-4) en presentación del tema La política de educación en Ecuador, realizada por la embajada de Ecuador en EE.UU. expresó que “Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector”. Afirma además que estos proyectos se van evidenciando cada día con más fuerza ya que al aplicar estas políticas ininterrumpidamente las bases para la mejora educativa del futuro son exitosas.

No se puede responsabilizar a los docentes por la mala calidad educativa, y en este aspecto el gobierno actual es consciente que las políticas que se han venido implementando en cuestión educación, no han sido las mejores; puesto que no importaba mucho tener un pueblo educado para tener dominio sobre él y a la vez mano de obra barata.

Hoy este panorama desolador va cambiando y cada día se puede observar cambios significativos en el quehacer educativo, tanto así que nos vamos sintiendo protagonistas de

nuestra propia educación, sintiendo la libertad que surge de la formación y construcción del conocimiento, de la aplicación en la vida diaria de las destrezas desarrolladas en el aula.

La misma Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Sección Quinta sobre la educación pone claro el panorama de las políticas educativas en sus artículos 26, 27, 28, 29 cuando se dice que la educación es un derecho, que la misma es prioridad de la política pública y del Estado. Es vista como condición indispensable para el Buen Vivir y todos estamos llamados a participar en el proceso educativo de una u otra forma. Es fundamental como lo dice la Carta Magna, que la educación debe centrarse en el ser humano y ésta debe garantizar su desarrollo integral y estar al servicio de los intereses públicos y no de individuales ni corporativos. La educación constituye de esta manera un pilar fundamental y estratégico para el desarrollo nacional.

Con esta dirección estamos seguros de que llegaremos a la meta, siempre y cuando exista la voluntad de querer responder positivamente al cambio educativo.

1.1.3 Características del desempeño docente.

Todo proceso educativo de calidad lleva consigo grandes estrategias que apoyan el desarrollo de las metas propuestas, y uno de los actores principales es el docente, que guía y orienta, para ello debe contar con actitudes, aptitudes y habilidades propias que permitirán alcanzar sus objetivos.

Larrosa Martínez, Faustino (2010, p. 49) nos da pautas sobre las características del desempeño docente y afirma que:

> La actividad docente es una profesión con vocación, una profesión de valores. La idea general es que para la enseñanza se requiere una cierta vocación, pero reconvertida y actualizada a los parámetros que corresponde a un ambiente de pluralismo ético y moral. Las condiciones del ejercicio profesional docente para obtener plena satisfacción serían:
>
> a) Vocación (inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás).

b) Competencia (formación profesional científica y técnica adecuada que le haga competente en todo momento en el ejercicio de la profesión).

c) Actitud (de apertura, servicio a la comunidad y trabajo en equipos flexibles).

d) Dedicación (suficiente a la profesión procurando tener cualificados sus saberes).

e) Conocimiento de los deberes y derechos éticos (que puede asumir como compromiso moral y exigir a los demás).

Según Medina R., Antonio y Salvador M., Francisco (2002, pp. 167-173) proponen algunas estrategias referidas al docente, agrupándolas de acuerdo al proceso didáctico:

- Preparar el contexto o ambiente de aprendizaje
- Informar sobre los objetivos de la clase.
- Centrar y mantener la atención.
- Presentar la información.
- Organizar los recursos.
- Diseñar las relaciones de comunicación. Entre otras.

A decir de Tébar Belmonte, Lorenzo (2003, p. 73)

> La preparación del profesor va a ser la piedra angular sobre los que se levante uno de los objetivos primeros de la Reforma: la calidad educativa. Los mismos diseños curriculares se apoyan en un profesorado competente y actualizado, dispuesto y vocacionado.

Y a continuación Subaldo (2012, pp. 63-64) detalla en forma clara los principios para mejorar la función docente y expone las características del mismo, haciendo referencia a la Facultad de Ciencias y Humanidades en la Universidad de Oriente

a. Principio de Profesionalidad: El aprender a ser mejores profesionales, es una obligación de todos y contribuye a elevar la valoración social de la profesión.

b. Principio de Ejemplaridad: Alude a la necesidad de que exista una coherencia entre lo que se piensa y los comportamientos que se tienen cotidianamente en el aula.
c. Principio de Felicidad: Hace referencia al efecto que tiene en el ámbito emocional de la persona del profesor la práctica de la enseñanza, la rutinaria y mecanizada conduce al desaliento y la frustración, por el contrario el trabajo en el que se implica el profesor en el que se trabaja de manera colaborativa, comporta sentimientos positivos que repercuten en la conducta del docente.

d. Principio de la Responsabilidad: Se refiere a la necesidad de reflexionar sobre lo que se hace en el ámbito de la interacción educativa en el aula. El docente es responsable, no sólo de su trabajo técnico, sino también de las repercusiones en la vida de los alumnos.

Finalmente se apuntan las principales características atribuidas al desempeño profesional que se cifran en los siguientes aspectos:

a. Es de naturaleza consciente.
b. Se revela a través del cumplimento de determinadas funciones, tareas y/o responsabilidades que son inherentes al trabajo.
c. Se expresa a través de una determinada calidad, en correspondencia con el estado de los factores asociados a él.

Todos los diferentes autores coinciden en que una de las principales características del desempeño docente es su vocación, la que lo mueve a obrar, como realización personal en la búsqueda de su felicidad, en la formación integral de los estudiantes, niños, niñas, adolescentes y jóvenes de nuestra sociedad. Vive y mantiene su inspiración en el deseo grande de construir comunidad, de buscar la verdad y liberación de la persona, ya que es consciente de que una ser humano no educado es un esclavo del sistema y de los que manipulan la verdad.

Su actitud positiva, emprendedora, su creatividad constante, sus valores y virtudes que lo hacen ejemplo digno de seguir, su dedicación y capacidad de descubrir en cada ser humano a un ser en formación con cualidades y características propias, hacen del docente un ser excepcional que deja huella en el alma de sus estudiantes y que los anima a construir sus vidas con dedicación y esmero.

Caballero (2003, p. 24) resalta al maestro y ve en él una persona capaz de hacer camino y ayudar a otros a caminar.

Docentes profesionales, titulados y certificados, con habilidades y talentos para desarrollar conocimientos desde la experiencia y ayudar a que sus estudiantes colaboren en la construcción de los saberes en equipo y desde sus propias vivencias y conocimientos previos. Son los que harán del proceso de calidad educativa una realidad para el bien de los pueblos.

A manera de conclusión Arancibia, et all (2da. Ed. 1999, pp. 208- 213) proponen dos tipos de factores que caracterizan el desempeño docente los que podrían ser el resumen de lo expuesto anteriormente. Ellas presentan:

> Factores Indirectos, aparecen como especialmente importantes la vocación, los rasgos personales y el dominio de los contenidos que se enseñan.
>
> Factores Directos, los que parecen más relevantes son el clima grupal que se desarrolla en la sala de clase y el liderazgo académico.
>
> En términos generales podemos señalar que tanto los rasgos indirectos como los directos del profesor actúan como un todo unitario y reflejan una coherencia entre el ser, el saber y el saber hacer del docente, que produce un efecto en los alumnos.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

El mundo globalizado en el que habitamos, trae consigo grandes cambios, y es en el Siglo XXI donde necesariamente tenemos que de una u otra forma estar a la altura de esos procesos cambiantes en diferentes ámbitos, entre ellos el educativo.

Las tecnologías desarrolladas, los avances científicos ponen a prueba nuestra tarea educativa, por ello es urgente la necesidad de plantearse metas claras y consecuentes con el proceso de enseñanza – aprendizaje

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

Ontoria, Gómez y Molina (2005, p. 17) hace un breve análisis de como los avances informáticos y tecnológicos en los que nos desenvolvemos hoy, han producido cambios significativos en nuestro medio. Ella dice que:

> Es una idea generalizada que hemos entrado en una nueva sociedad denominada “era de la información”, “sociedad de las nuevas tecnologías”. ..

> De hecho, el cambio que han originado la informática o las nuevas tecnologías se evidencian en el funcionamiento de todos los organismos y de todas las sociedades industriales y culturales. Sin embargo, su introducción a la enseñanza, en los centros educativos, es todavía mínima. La enseñanza parece seguir inmersa en una etapa anterior, sin la menor incidencia de la nueva cultura del aprendizaje.

Sería ilógico pensar que el docente se quede con los saberes aprendidos en sus estudios de formación y que no se actualice en conocimientos, es decir, que un docente que no está en una formación permanente podría considerarse caduco y fuera de contexto. Algunos aún se limitan solo a transmitir lo que dice su libro y cuaderno de apuntes el cual vienen manejando desde sus inicios en la docencia. Les resulta complicado romper esquemas aprendidos y generar nuevas formas de aprendizaje.

Podría ser su principal desafío el tener que alcanzar estándares de calidad profesional, el capacitarse constantemente, desarrollar actitudes coherentes con su rol de maestro, ser culto y capacitado. Mantener un equilibrio y control de las emociones para generar un clima apropiado en el aula de clase. Sus saberes prácticos – habilidades, destrezas, capacidades y procedimientos- serán un ingrediente importante en la calidad de desempeño docente.

En nuestro medio nos hemos acostumbrado a pensar que la profesión docente es de baja categoría, o profesión de segunda, incluso se pueden escuchar frases como “aunque sea de profesor trabaja ya que no puedes hacer otra cosa” estas palabras dejan entrever lo equivocados que estamos en la sociedad respecto a esta valiosa profesión como es la docencia.

A decir de Imbernón, Francisco. (1994, p. 19) “el trabajo profesional, por naturaleza, no es propenso a la mecanización. El docente está comprometido con la autorreflexión y el análisis de las necesidades del alumnado, y asume importantes cuotas de responsabilidad en las decisiones curriculares que se comparten”.

Al respecto Subaldo (2012, p. 66) expresa:

> Para alcanzar estas exigencias se requiere transformaciones no sólo en el orden material de los Centros Educativos, sino en la aplicación de estilos de liderazgo, de toma de decisiones y del comportamiento profesional de los docentes, que apunten a un mejoramiento efectivo de las Instituciones y del ejerció de docencia para enfrentar el reto de la mejora de la calidad de la educación.

1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad.

Este resulta ser un desafío que requiere esfuerzo y compromiso, ya que como hemos anotado anteriormente la familia de hoy se caracteriza por una marcada ausencia en lo académico.

Hay que reconocer que la Constitución de la República del Ecuador (2008) en la Sesión Quinta Niñas, niños y adolescentes Art. 44, menciona a la familia como una de las protagonistas en la formación integral de los estudiantes.

También Garrido, Pablo (2009, pp. 143-176) dice: “Hay padres que, en su afán de “libertad”, no educan y otros que, por su afán de educar, no respetan la libertad de sus hijos… existen padres permisivos, autoritarios, sobreprotectores”.

Muchos hogares están formando a sus hijos en la actitud irresponsable de darles todo, otros ven absurdo el valor del afecto, solo importan las normas y reglas establecidas en forma fría y calculadora. Todos estos extremos en la educación de los hijos trae consecuencias que no ayudan al desarrollo integral de la persona humana.

Es fundamental aprender a educar a nuestros pequeños en libertad y responsabilidad como lo expresa claramente Pablo Garrido (2009)

Subaldo (2012, pp. 66-67) dice que “Los profesores consideran que la mayor implicación de las familias en la educación de sus hijos es una de las principales condiciones para mejorar la calidad de la enseñanza”

Martiñá, Rolando (2003, p. 51) habla del trípode educativo y señala que “tanto los padres como maestros aportan en el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, siendo los padres los que deben asumir con responsabilidad la crianza de sus hijos ya que comparten con ellos la mayor parte de las etapas de la vida. Los maestros son colaboradores en gran medida de dicho proceso”.

Esta alianza tan necesaria de familia-escuela si se maneja de manera adecuada da resultados extraordinarios en el proceso de aprendizaje, porque sin lugar a dudas la familia es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de la personalidad y la escuela se convierte en la potencializadora de capacidades y destrezas que hacen del ser humano un ser sin igual.

Los docentes deben motivar a los representantes para que asuman un compromiso verdadero con y por el fruto de su amor. En este sentido Arancibia, V., et al (2da Ed. 1999, p. 256) manifiesta que:

> La naturaleza del compromiso parental es multidimencional, ya que pueden considerarse varios recursos. Los padres pueden demostrar su grado de compromiso, o el grado en que están involucrados en la educación escolar de sus hijos, a través de tres dimensiones:
>
> 1. Demostración del compromiso a través de la conducta, asistiendo al colegio, participando en actividades, tales como reuniones con apoderados, etc.
> 2. Compromiso personal, que incluye la experiencia afectiva que tiene el niño de que sus padres se preocupan por el colegio y de que tiene y disfruta de las interacciones con sus padres en relación al colegio.
> 3. Compromiso cognitivo/intelectual, implica exponer al niño a actividades cognitivamente estimulantes y a materiales tales como libros y eventos actuales.

Debe quedar claro "que detrás de un niño que va a la escuela hay una familia que facilita o dificulta su adaptación escolar" (Arancibia, et al. 2da. Ed., 1999, p. 261).

1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.

Caballero C., Arturo (2003, p. 22) pone de manifiesto la importancia de la práctica docente cuando dice:

> El maestro con su actitud y su palabra debe penetrar en la tierra fértil de sus educandos hasta llegar a su conciencia, debe lograr en sus educandos mejores pensamientos y una conquista de conocimientos. Debe conocer individualmente a sus alumnos, con el propósito de estimularlos adecuadamente en la búsqueda de reacciones más deseables.
>
> El maestro debe dominar la disciplina que imparte, esforzarse por enseñarla bien, y comprobar que el conjunto de estudiantes a quienes se dirige la hayan comprendido.

Para que la práctica docente sea de calidad, el maestro debe tener en cuenta los lineamientos teóricos que lo acreditan como tal, es decir, a más de los estudios realizados, debe estar atento a las directrices establecidas por las políticas del Ministerio de Educación, el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y todas las planificaciones macro, meso y micro curriculares de las que tiene conocimiento y maneja adecuadamente.

Dentro de este aspecto el manejo de la Didáctica es indispensable, como dicen Medina y Mata (2002, p. 5) “la Didáctica es esencial para el profesorado, al representar una de las disciplinas nucleares del corpus pedagógico, que se ha centrado en el estudio del proceso de enseñanza-aprendizaje”.

Una de las actividades más representativas de la acción docente es la enseñanza, comprendida como el modo peculiar de orientar el aprendizaje y crear los escenarios más formativos entre docente y estudiantes, cuya razón de ser es la práctica reflexiva e indagadora, adaptando la cultura y el saber académico a los estudiantes, en función de los valores educativos.

Medina y Salvador (2002, pp. 45-54) hace una selección de las teorías de la enseñanza más relevantes para entender la complejidad de la formación y su valor para promover el desarrollo profesional del profesorado: “Teoría cognitivista, Teoría artística, Teoría comprensiva y Teoría socio-comunicativa”.

Cada una de estas teorías tiene sus propias características y orientaciones básicas para el quehacer educativo relacionado con la práctica docente.

Un docente de calidad con un óptimo desempeño debe estar al día en las actualizaciones del saber y quehacer del profesorado para que pueda dar cada vez lo mejor de sí y palpar los resultados en el desempeño estudiantil.

En nuestro país se vienen dando una serie de cambios en el ámbito educativo que exigen la constante actualización pedagógica de los docentes para hacer del proceso enseñanza-aprendizaje efectivo, eficaz, eficiente con calidad y calidez.

Son muchos los autores en los que se fundamenta la práctica docente, las teorías, métodos, modelos educativos, estrategias, destrezas con criterio de desempeño, utilización de las tics, las planificaciones macro-mezo y micro curriculares que en la actualidad tienen cambios constantes. Todo esto se convierte en herramientas útiles para que el aprendizaje sea significativo.

1. 2. Gestión educativa

La gestión educativa se apega más a las realidades y la misión que tiene la institución educativa en sí misma.

A modo de introducción Manes, Juan M. (2005, p. 11) da las líneas de dirección respecto a la gestión educativa cuando manifiesta que:

> “la dirección y el liderazgo son funciones de destino institucional; por lo tanto, los responsables de estas tareas deben conocer nuevas técnicas que les permitan conducir, dirigir o gerenciar mejores proyectos educativos, eficaces desde lo pedagógico, eficientes desde lo administrativo, efectivos desde lo comunitario y trascendentes desde lo cultural”

1.2.1 Definiciones de gestión educativa.

Para tener una idea clara de gestión educativa, recogeremos las definiciones que dan algunos autores respecto al tema. Pero antes es bueno tener en cuenta lo que dice el Art. 3 de la LOEI del Ecuador respecto a los fines de la educación, los varios literales hacen referencia entre otros temas los siguientes: desarrollo de la personalidad, lograr conocimiento y ejercicios de los derechos, cumplimiento de obligaciones, sana convivencia social y armonía entre los pueblos y culturas, contribuir al desarrollo de la identidad nacional y de la diversidad de culturas, ser personas con capacidad crítica que contribuyan a la construcción de una sociedad justa, equitativa y libre. La educación debe abarcar todos los aspectos y dimensiones de la persona humana incluso su sexualidad que por largos años y tiempos ha sido motivo de tabúes. Es importante que aprendamos a valorar y cuidar el entorno donde habitamos. Alcanzar la realización personal plena en el marco del Buen Vivir. Sentirnos personas con derechos y responsabilidades, sin discriminar ni por raza, género, preferencia sexual entre otros.

A nivel general se entiende por gestión según Chiavenato, I. (2002, p. 1) “es el conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa de manera eficiente y eficaz.”

Martínez A., Lucía (2012, p. 17) a nivel educativo dice que:

> Por *gestión educativa* entenderemos una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada, así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de la UNESCO (2000), (citado en Rendón S. Javier et al. (2009, p. 43) señala que:

> la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la

> educación. Así, se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Otro importante aporte es el de Casassus, Juan (2000, p. 2) que hace un breve pero significativo recorrido sobre el origen, alcance y aplicación del término en cuestión.

> La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente.
>
> La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación.

Rendón S., J. et al (2009, p. 34) dice que la Gestión Educativa

> en su conjunto, facilita el conocimiento de los componentes que lo integran y propicia la mejora de la práctica a través de la selección e implementación de elementos pertinentes para discernir la naturaleza de interconexión entre la teoría y la práctica, en un ciclo continuo entre las representaciones de la realidad educativa y su posible transformación.

Es claro que los diferentes autores manifiestan que la gestión educativa se fundamenta en el liderazgo del proceso educativo y no precisamente en lo administrativo. La gestión pone como eje central la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y todas las herramientas que se utilizan en él. Desde ésta perspectiva se afirma que la gestión educativa es el conjunto de estrategias de liderazgo que sirven para la correcta orientación y desarrollo del quehacer educativo, es decir, como lo afirma Rendón S. Javier (2009, p. 36) “mejores resultados de logro educativo, desarrollando competencias colectivas y prácticas innovadoras de gestión institucional, escolar y pedagógica, donde cada actor asuma su compromiso con la calidad educativa”.

El Área Sociohumanística, Departamento de Ciencias de la Educación, en su Guía didáctica del programa nacional de Investigación UTPL (2013, p. 16) dice que 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. Esta categoría se observará desde cinco grandes enfoques analíticos: legal, planificación institucional y curricular, desarrollo del aprendizaje y de liderazgo y comunicación y se la puede considerar como el eje central de la investigación."

Esta nueva forma de organizar, dirigir y comprender tanto el sistema educativo en general como la organización escolar, que a la larga se plasma en el aula en un conjunto de acciones que generan decisiones y preparan para dar respuesta a la vida diaria, entrelazando comunicaciones y fortaleciendo las relaciones, busca fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y darle valor a todo el quehacer educativo que tiene que ser de calidad total.

En nuestro país hemos tenido un atraso en lo concerniente a la educación, poca importancia se le daba al proceso de enseñanza aprendizaje, cuyos resultados era simplemente recibir información en muchos casos mediocre y fuera de contexto. Ahora al establecer parámetros que guíen todo el proceso, se da la oportunidad de convertirnos en constructores del conocimiento y dar respuesta con los mismos a las diversas realidades, sociales, políticas, económicas, culturales, entre otras.

1.2.2 Características de la gestión.

La principal característica de la Gestión es la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, y en nuestro caso el del sistema educativo y de cada institución. Es indispensable poner atención a cada proceso, a cada instrumento, a cada estrategia para que la actividad humana que se realiza en cuestión educativa obtenga los mejores resultados. No solo en lo administrativo sino en lo pedagógico que es donde se construye en desarrollo del pensamiento y toman forma las destrezas con criterio de desempeño.

Centrando la atención en lo educativo algunos autores señalan características particulares respecto al tema.

Según Rendón S., J. et al (2009, pp. 44-45) Las principales características de la gestión educativa son:

a. Centralidad en lo pedagógico.
b. Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.
c. Trabajo en equipo.
d. Apertura al aprendizaje y a la innovación.
e. Asesoramiento y orientación para la profesionalización.
f. Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.
g. Intervención sistémica y estratégica.

Además Casassus, J. (2000, p. 11) manifiesta que:

> En la práctica, la perspectiva de gestión de Calidad Total en los sistemas educativos se orienta a mejorar los procesos mediante acciones tendientes, entre otras, a disminuir la burocracia, disminuir costos, mayor flexibilidad administrativa y operacional, aprendizaje continuo, aumento de productividad, creatividad en los procesos. Calidad total aparece entonces como la acción de revisión sistemática y continua de los procesos de trabajo, para identificar y eliminar los desperdicios.

Así mismo Alvariño, C., Arzola, S., Brunner, J. J., Recart, M., & Vizcarra, R. (2000, p. 1). subrayan algunas características de la gestión a nivel educativo y los beneficios que trae al proceso de enseñanza-aprendizaje. Señalan que: “La gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las escuelas, sobre todo en la medida que se incrementa la descentralización de los procesos de decisión en los sistemas educacionales.”

Cada una de estas características son herramientas útiles para “poner en orden la casa”, es decir, se convierten en lineamientos a seguir para mejorar los niveles educativos, desde sus protagonistas, sus métodos, estrategias, recursos, entre otros. Como educadores debemos estar abiertos al cambio, ya que en materia de docencia siempre se va caminando, nada es estático, todo se transforma y se abren posibilidades a nuevas propuestas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La gestión engloba la totalidad del quehacer educativo, nada puede quedar suelto ni desarticulado. Se debe tomar en cuenta todos los componentes para obtener resultados de calidad, los mismos que se ven reflejados en los estudiantes y en sus capacidades, destrezas y habilidades desarrolladas.

1.2.3 Tipos de gestión.

Rendón S. Javier et al. (2009, p. 43) “La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica.”

A continuación y en forma breve se da explicación a cada uno de estos niveles de gestión para conocerlos, comprenderlos, asumirlos y ponerlos en práctica. Siguiendo a Rendón (2009, pp. 45-49) que los define así:

> Gestión Institucional: Ésta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.
>
> Gestión Escolar: Se entiende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela.
>
> Gestión Pedagógica: Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente a grupo.

1.2.4 Ámbitos de la gestión docente.

Vivimos una constante época de cambios y por qué no decir un cambio de época en la que las distintas instituciones se ven inmersas en una serie de cambios globales, y el quehacer educativo no está al margen de las grandes transformaciones que se dan en la actualidad. Por lo que debe dar respuestas oportunas a las distintas necesidades de formación de los ciudadanos en el siglo XXI.

Los ámbitos o niveles en las que el docente se desenvuelve son espacios de trabajo integral en el que armoniza todo su quehacer con el propósito de ejecutar el proyecto educativo de la Institución en la que labora. En este sentido, centra su atención en cuatro puntos de gran

importancia como son: Gestión Legal, Gestión de Aprendizaje, Gestión de Planificación y Gestión de Liderazgo y Comunicación.

1.2.4.1 Legal.

Desde el aspecto legal un docente de calidad y con alto nivel profesional, debe manejar certeramente la documentación que fundamenta su labor, entre los documentos relevantes están la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento de la LOEI, el Proyecto Educativo Institucional, código de la Niñez y adolescencia, código de convivencia, código de ética Institucional, entre otros.

Para ello es importante establecer descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño. Y descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general. Así como se explica en el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente propuesto por la UTPL (2013, pp. 53-54) el mismo que contiene los cuatro ámbitos a evaluarse y que posee una serie de indicadores que ayudan a definir la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento del docente al respecto.

1.2.4.2 Del aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje, deben centrar su atención en el currículo que es según Escobar, A. y Cortijo, R. (2010, p. 6) “el modelo pedagógico que orienta y articula las experiencias de aprendizaje que deben desarrollarse para lograr en el estudiantado el perfil de salida o de graduado, que caracteriza las máximas aspiraciones que requiere la sociedad en las dimensiones cognitivas y de formación humana integral.”

Escobar y Cortijo (2010, pp. 6-17) también hacen énfasis en otros aspectos fundamentales que se debe tener en cuenta a la hora de elaborar los estándares de aprendizaje, ellos señalan que:

> hay que tener en cuenta los objetivos del diseño curricular, los cuales expresan las aspiraciones a lograr en el proceso educativo, orientan la proyección de aplicación y materialización de esas aspiraciones educativas en la sociedad… se debe tener presente los ejes del diseño curricular, la planificación de la enseñanza y aprendizaje: micro currículo, planificación de bloques curriculares, las destrezas con criterio de desempeño, objetivos educativos, estrategias de enseñanza-aprendizaje, …

En este aspecto es indispensable que el docente maneje adecuadamente lo concerniente a la didáctica y pedagogía ya que se pone a prueba todos sus conocimientos instrumentales y los conocimientos científicos respecto a los temas que desarrollará en clase.

Para tener una idea clara sobre este aspecto me remito al Anexo 4, de la Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación en el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente propuesto por la UTPL (2013, pp. 54-55) donde se ponen lineamientos básicos respecto al proceso de enseñanza – aprendizaje, tales como: orientar el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña, emplear principios didácticos, fundamentar su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos, planificar las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional, elaborar el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de la Asignatura (PAA), entre otros.

1.2.4.3 De planificación.

A nivel institucional, como en toda empresa, se tiene que planificar. La planeación es uno de los requisitos para tener éxito en lo que se desea conseguir. Hay varios niveles de planificación, entre ellos tenemos el Plan Educativo Institucional (PEI), plan de mejoras, Plan Operativo Anual (POA), Plan de Gestión de Riesgos, Plan Anual de Asignatura, recursos didácticos, entre otros.

Dice Lepeley (2003, p. 45) que la “Planificación es el camino que guía hacia la calidad” y asegura que “planificar es guiar a la organización por el camino indicado en un periodo determinado: (un año, Cinco años, diez años). Planificar es diseñar cada uno de los pasos para alcanzar la meta”. El mismo autor pone de relieve la planificación cuando afirma que “la planificación estratégica es un imperativo en cualquier organización. Pero es de mayor importancia en instituciones educacionales porque tiene la responsabilidad nacional de formar el “futuro de los habitantes y del país”.

El docente debe ser protagonista en el quehacer educativo lo que le ayudará en el desempeño con calidad.

El valor que tiene la planificación es excepcional, ya que sin ella seríamos como barco sin timón, no tendríamos rumbo fijo y el fracaso sería el único destino. Por eso la LOEI (2011) en el Art. 11 de las obligaciones de los docentes, en varios de los literales dice que los mismos deben:

> b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;

d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;

j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica,

Dentro de los estándares de desempeño docente la planificación es minuciosamente evaluada, ya que un profesor que no planifica, ni se prepara, demuestra su falta de compromiso y responsabilidad con el quehacer educativo y a la vez los estudiantes demuestran desinterés en la asignatura.

1.2.4.4 ***Del liderazgo y la comunicación***.

Estos dos elementos indispensables en la actividad docente deben regir todo su accionar para motivar a sus seguidores a alcanzar las metas propuestas, las mismas que no se limitan a la sala de clase sino que repercuten en la comunidad que es la que se beneficia de los logros obtenidos por los estudiantes. Un liderazgo ético que inspire seguridad ayuda a que todos de una u otra forma apoyen el desarrollo de los aprendizajes significativos.

Lussier Robert N. y Achua Christopher F. (2002, p. 105) dice que “la comunicación eficaz es una de las capacidades medulares de los líderes, pues forma parte del estilo del liderazgo… por lo demás los líderes utilizan la comunicación para motivar a sus seguidores”. No cabe duda que un docente que se comunica positivamente tendrá como resultado una actitud favorable en el aula y la interrelación personal será fuerte.

En este sentido se debe poner énfasis a la forma de expresión y utilización correcta de las palabras, ya que se ha podido constatar que aunque muchos pueden poseer títulos profesionales, su forma de hablar contradice con los conocimientos adquiridos. Por esto es necesario que todos nos preocupemos por el léxico que utilizamos y hacer esfuerzos por utilizar bien el idioma y no trasmitir errores de vocabulario a los estudiantes, ya que ellos los asumen como correcto en muchos casos.

Dentro de los estándares de liderazgo y comunicación se tiene en cuenta la forma que el docente comunica y entusiasma a sus estudiantes al compromiso con los proyectos de aula, el promover actividades de servicio social y comunitario, mantiene expectativa en cuanto a temas de estudio y problemas para buscar soluciones, es ejemplo de valores y virtudes que animan a los alumnos a vivir compromiso verdadero con la propia vida y la sociedad en general, entre otros.

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

1.3.1 Definiciones de estrategias.

En primer lugar resalto el concepto que dan Lussier Robert N. y Achua Christopher F. (2002, pp. 373-374) los mismos que definen a la estrategia como “un plan de acción general que describe la asignación de recursos y otras actividades para aprovechar las oportunidades del entorno y ayudar a la organización a lograr sus metas”. En otras palabras las estrategias son las actividades que se propone realizar el docente para obtener los mejores resultados ya sea en el aula o a nivel de la institución en general; dichas actividades ejercen un efecto positivo en el desempeño organizacional, por lo que tienen que ser bien planteadas teniendo en cuenta que solo son un medio y no el fin.

En segundo lugar está la versión de Manes, J. (2005, p. 22) quien asevera que “la estrategia es un método de pensamiento para clasificar y jerarquizar los acontecimientos, con la finalidad de diseñar e implementar procesos institucionales más efectivos”.

Para Hax, Arnoldo y Majluf, Nicolás (2004, p. 39) “la estrategia se convierte en un marco fundamental a través del cual una organización puede simultáneamente afirmar su continuidad vital y facilitar su adaptación a un medio cambiante.”

Resumiendo y unificando a estos autores podríamos decir que la estrategia es un plan de acción para implementar procesos institucionales más efectivos y afirmar su continuidad y adaptación a un medio cambiante, estableciendo parámetros de una mejora continua.

1.3.2 Tipos de estrategias.

Existen diversos tipos de estrategias de acuerdo a la realidad de la organización que lo requiera. En nuestro estudio nos estamos refiriendo al campo educativo y se han establecido de acuerdo a la gestión para un desempeño docente efectivo cuatro apartados como son el legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y comunicación.

1.3.2.1 En la gestión legal.

En el aspecto Legal el plan de acción para un efectivo desempeño docente sería realizar un estudio pormenorizado de las leyes que hacen referencia al quehacer educativo, el mismo que se impartiría mediante círculos de estudio, donde el cuerpo docente y administrativo de la institución pueda con detenimiento leer, analizar, comprender y aplicar en su tarea

profesional. Tenemos muchos documentos valiosos que en gran medida son desconocidos debido al poco interés que hay en prepararse.

Entre los documentos relevantes de estudio estarían la Constitución Política del Ecuador (2008), La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), el Reglamento de la LOEI (2012), El Código de la Niñez y adolescencia, los acuerdos ministeriales referentes al ámbito educativo, el Plan Decenal de Educación (2006-2015), el Proyecto Educativo Institucional, el Código de Convivencia Institucional, el Código de Ética, entre otros.

Estrategias recomendadas:

- En reuniones de área destinar un tiempo para la lectura y comprensión de artículos, literales y numerales de los documentos antes mencionados.
- Lectura personal y subrayado de temas de interés y que puedan profundizarse en grupo.
- Colocar carteles con frases visibles referentes a la calidad educativa, derechos y obligaciones que aparecen en la documentación legal descrita anteriormente.
- Organizar mesas redondas sobre la importancia de la educación y la necesidad de un desempeño docente de calidad.
- Imprimir diversos artículos, numerales o literales de la documentación legal referente al ámbito educativo y colocarlo en el portafolio docente, para recordar el objetivo de nuestra profesión.
- Participar de conferencias, cursos, talleres donde se profundice el marco legal educativo y se puedan generar propuestas para la calidad educativa.
- Aplicar en el proceso de enseñanza – aprendizaje las políticas educativas.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

Este elemento del desempeño docente tienen gran significación ya que en el se van poniendo los lineamientos o directrices del proceso enseñanza-aprendizaje, es decir, se dan las pautas para desarrollar la planeación educativa en la institución.

Aquí el docente participa responsablemente en la construcción del proyecto educativo institucional, asume y ejecuta actividades que orientan el plan de mejoras, planifica y pone en práctica el plan operativo anual, todos son partícipes del plan de gestión de riesgos, se guía en su plan anual de asignatura para planificar sus clases, entrelaza los lineamientos institucionales con su planificación, y otras actividades más que se pueden generar.

Es importante que para obtener resultados eficientes y efectivos, el docente emprenda estrategias para su mejora continua en este elemento de gestión, los cuales podrían ser:

- Recibir mediante inducción las principales directrices del proyecto educativo institucional.
- Asumir responsablemente la elaboración y revisión constante del portafolio docente.
- Coordinar con el Departamento de Consejería Estudiantil las necesidades especiales de los y las estudiantes para elaborar sus planificaciones e instrumentos de evaluación.
- Ser protagonista, de proyectos de aula que vinculen a la comunidad
- En círculos de estudio conocer, analizar y desarrollar planes de clase, para manejar bien todos sus componentes y desarrollar la habilidad de planificar.
- Aportar con ideas en la construcción del Proyecto Educativo Institucional, en el Código de Convivencia, entre otros.
- Organizar un cronograma de actividades y formar comisiones para el estudio de actualizaciones pedagógicas acorde a las políticas del Ministerio de Educación.

1.3.2.3 En la gestión de aprendizaje.

Este es el elemento medular que identifica al docente con su tarea, es de gran importancia poner dedicación, ya que aquí es donde se tiene el encuentro con los estudiantes y se desarrolla el proceso fundamental de enseñanza-aprendizaje. De la correcta acción dependerá que ellos asuman un compromiso con auténtico con el estudio.

El docente de calidad con un desempeño óptimo según Escobar, Portalupi y Santos (2010, pp. 29-31) debe:

- Saber cómo conocen y aprenden sus estudiantes, para esto es necesario conocer las teorías del aprendizaje que están en la base de las propuestas curriculares del Ministerio de Educación en la actualidad.
- Organizar un plan de acción con adaptaciones curriculares para ser un maestro inclusivo, conociendo la diversidad de los estudiantes.
- Conocer las características de los estudiantes, edad, intereses de conocimiento e intereses sociales.

- Asistir a cursos de actualización y capacitación de nuevas propuestas de enseñanza-aprendizaje.
- Contar con herramientas pedagógicas, lo cual implica conocer y manejar métodos, estrategias, recursos y técnicas.
- Ser metódico, flexible, y creativo en su planificación.
- Capacitarse en el manejo de la tecnología y recursos del ciberespacio, de manera que no esté ni se sienta fuera del entorno virtual.
- Encontrar información relevante, en fuentes confiables.
- Debe considerar la autoevaluación de sus capacidades, habilidades, ser consciente de sus debilidades, para poder actuar sobre ellas.
- Gozar de un bienestar emocional, que le permita sentir satisfacción de lo que hace y lo que es.
- Canalizar y manejar inteligentemente sus emociones, escuchar y con madurez.
- Gozar de buena autoestima y una percepción positiva de su profesionalismo y eficacia en el desempeño de sus tareas.
- Conocer la complejidad que envuelve a la familia de hoy.

Además es importante que pueda:

- Manejar y utilizar adecuadamente los organizadores gráficos, para ello es necesario que se capacite y aprenda a diferenciarlos y darles el uso correcto.
- Organizar tutorías en el aula para ayudar a los estudiantes que tienen dificultad de aprendizaje.
- Los círculos de estudio para análisis de temas y obtener conclusiones adecuadas, son eficaces en el trabajo de grupo.
- Planificar tareas dirigidas, refuerzos pedagógicos, exposiciones, debates, controles de lectura, con el fin de optimizar el tiempo y mejorar el desempeño de los estudiantes en el aula.
- Utilizar bien el vocabulario al hablar y la correcta ortografía al escribir.
- Valorar el cuidado de la imagen personal ante los estudiantes, es importante demostrar cultura y pulcritud en todo sentido.
- Utilizar en la planificación de clase los ejes transversales de la Institución y los propuestos por el Ministerio de Educación.
- Demostrar actitudes positivas dirigidas por principios y valores que dirigen la vida y apoyan el desarrollo integral de los estudiantes.

- Promover una cultura de evaluación permanente de todos los componentes del proceso educativo.
- Realizar prácticas pedagógicas que contribuyan al logro de aprendizajes significativos y efectivos.
- Mantener un ambiente de aprendizaje continuo en el aula, mediante preguntas, reflexiones, análisis de textos, videos, audios, imágenes, entre otros.
- Presentar con claridad el tema de estudio, objetivo u objetivos, la destreza con criterio de desempeño que se va a desarrollar, y dar la oportunidad que los estudiantes construyan sus esquemas de estudio y al final que pongan por escrito que aprendieron.
- Poner atención a los estudiantes que tienen dificultad de aprendizaje o dificultades en sus relaciones familiares y que les causan problemas en su desempeño académico.
- Oportunamente comunicar a los padres de familia y o representantes las dificultades existentes, y generar los documentos necesarios para las evidencias correspondientes.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Aldape, T. (2008, p. 162) respecto al liderazgo del docente nos dice:

El docente líder tiene la capacidad de influir en sus alumnos para que desempeñen sus actividades académicas de una manera más eficiente y se motiven hacia el aprendizaje. Está comprometido con su labor y con la responsabilidad que ésta implica. Es aquel en quien las personas que lo rodean confían porque desarrolla mejor cualquier trabajo que le sea asignado o que él emprenda n forma individual.

El docente tiene que poseer liderazgo para tomar el control de su clase, a la vez que inspira confianza y rompe algunas barreras de comunicación que se dan entre maestro y alumno… lo que genera en los alumnos confianza, inspiración y lealtad.

Entre las estrategias que se deben poner en práctica Aldape, T. (2008, p. 162) nos sugiere:

- crear equipos que actúan con liderazgo para generar una dinámica que anima a otros equipos a funcionar con mayor energía y diligencia y origina una ventaja competitiva institucional.
- Generar un ambiente institucional de eficiencia, presteza y nivel de confianza entre los integrantes de la organización.

- Demostrar un ambiente de trabajo armónico, en equipo con calidad total.

Aldape (2008, p. 164) acota que es importante que “el docente piense por sí mismo, debe desempeñar sus tareas con energía y entusiasmo, aceptar el compromiso como algo que va más allá de su interés personal y tener el valor para defender sus creencias.”

Es fundamental que el docente mantenga una capacitación constante y autoevaluación, además de asistir y considerar como benéficos los talleres de liderazgo que se proporcionan a nivel educativo o empresarial.

No olvidar que la práctica constante del liderazgo en proyectos o actividades cotidianas ayuda a mantener activa la actitud de líder ya sea con los estudiantes, grupos, o en talleres en los que se participa.

CAPÍTULO 2.

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La tarea educativa es ardua y de gran importancia en la formación de los seres humanos, por tal motivo la presente investigación quiere ser minuciosa y relevante en los aspectos en los que el docente es el protagonista de la innovación, de las estrategias para generar interés en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo, puesto que se recogen y analizan los datos obtenidos a través de conceptos y variables, y mediante encuesta o resolución de cuestionario se obtienen datos de importancia sobre la actividad docente e incidencia en el proceso educativo.

También es de tipo exploratorio porque se indaga mediante cuestionamientos sobre el conocimiento y acción que desempeña el docente, así como la búsqueda de bibliografía especializada sobre el tema que estamos desarrollando, entrevistas, y la observación de clase.

Y finalmente nuestra investigación es de tipo descriptivo ya que por medio de la selección de conceptos y variables se puede llegar a una descripción individual de cada aspecto estudiado y las realidades individuales de cada sujeto y objeto de estudio que en nuestro caso se enmarca en el desempeño docente.

Todas estas herramientas de investigación facilitan de manera objetiva y clara el explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hace 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 podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto: BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA", DE LA CIUDAD DE MACHALA

La Unidad Educativa La Inmaculada desde sus inicios ha sido identificada con una clara vocación de servicio a la colectividad, que ha crecido con su propio esfuerzo y que se enorgullece de las generaciones que han egresado de sus aulas, por la formación humanística en: valores, ciencia, fe y trabajo.

Entre sus principales etapas pueden señalarse las siguientes:

En el año 1951 nació la Escuela La Inmaculada, fruto del trabajo tesonero de las Hijas de la Caridad y un grupo de damas machaleñas que contribuyó con la consecución del local. En *1952* se adquirió un chalet contiguo para la ampliación de la escuela que contaba con 24 alumnas que pagaban 10 sucres mensuales.

Es en 1957 cuando egresan las primeras alumnas de la sección primaria. ***Mediante decreto # 5955 de 30 de Enero de 1958, se autoriza el funcionamiento del Primer Curso de Colegio.*** Durante el año lectivo 1963-1964 egresa la primera Promoción de Bachilleres en Humanidades Modernas.

En 1962 Se autoriza el funcionamiento del Bachillerato en Comercio. Acuerdo # 020868. De igual manera en 1966 se autoriza la realización del Curso Opcional de Secretariado, mediante Resolución 1891 del 31/09/66 así como e*n 1970*, mediante Resolución 3507 se crea la especialización de Filosóficos Sociales y Primer Curso Comercio y Administración, especialidad Secretariado.

Por el año *1992*, se consiguió la donación de un lote de terreno, el mismo que está ubicado en la Urbanización La Carolina y que con el tiempo se ha convertido en el local donde actualmente funciona el Colegio. Este nuevo y funcional edificio es fruto del esfuerzo y trabajo tesonero de las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl y del conjunto de miembros de la UNELAI que han entregado todo el contingente para alcanzar esta gran obra.

A partir del año 1995 el Ministerio de Educación reconoce al Plantel como Unidad Educativa. Y a partir del año 1997 el colegio da un nuevo giro a la educación, y se pone en práctica el Proyecto de Innovaciones Curriculares que fue aprobado por el Ministerio de Educación el 17 de Julio de 1997, según resolución # 2371.

En 1999 se firma un convenio de cooperación con la Universidad Andina "Simón Bolívar", el mismo que viene aplicándose satisfactoriamente.

Entre 1999 y el 2002, se continúa con la adecuación de nuevos espacios para el proceso de aprendizaje-desarrollo, inaugurándose en este período los modernos y funcionales Laboratorios de Inglés, Computación con Internet, Aula Virtual, entre otros, los mismos que están al servicio de las estudiantes.

En Enero del 2002 egresa la Primera Promoción de Bachilleres que se gradúan conforme a los lineamientos establecidos en convenio con la Universidad Andina. Y en Diciembre del 2003 se realiza la construcción de la fachada de la Institución. En este mismo año se inauguran el Tercer Laboratorio de Computación de la UNELAI, así como también la moderna y funcional sala de Matemática.

El 14 de Noviembre 2006 se inaugura el Coliseo de Deportes "Juan Pablo II" y el 10 de Agosto del 2007 se realizó la colocación de la primera piedra de lo que será la Piscina Semi-olímpica del Plantel, la misma que fue inaugurada en una emotiva ceremonia realizada en el mes de Diciembre, de mismo año.

En el mes de Diciembre del año 2007 se dio inicio al año jubilar, con motivo de celebrar los 50 años de vida Institucional (Bodas de Oro) celebración que concluyó con la Eucaristía y Sesión Solemne de aniversario el 08 de Diciembre del 2008, acto en el cual el Ministerio de Educación concede un justo reconocimiento al trabajo realizado por la Unidad Educativa La Inmaculada, a lo largo de la historia, con la condecoración al Pabellón Nacional, estímulo que elevará la autoestima y el deseo de trabajar cada día por una educación de calidad, calidez y eficiencia.

En el 2010 se da inicio al Programa de Escuela de Padres, actividad mediante la cual las estudiantes de Tercero Bachillerato en coordinación con el DOBE y Tutores, organizan y ejecutan talleres sobre diferentes temáticas de interés para la familia.

En el año 2011 se inician las gestiones necesarias para organizar a las ex alumnas como asociación, quedando establecido el último viernes del mes de noviembre de cada año como fecha de reunión de las ex alumnas como apertura de las Fiestas Patronales de la UNELAI.

Hablar de la Unidad Educativa "La Inmaculada" es hablar de la historia de Machala, la Provincia y el País. Nuestra misión es seguir siendo una Institución que forme personas integralmente en Jesucristo, en una opción preferencial por los pobres, dentro de un contexto comunitario – eclesial, inserto en la sociedad que se quiere hacer más justa, fraterna y solidaria.

UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA"

Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl
Machala – El Oro
Periodo Lectivo 2013 – 2014

1. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Nombre: Unidad Educativa "La Inmaculada"

1.2. Provincia: El Oro

1.3. Cantón: Machala

1.4. Parroquia: La Providencia

1.5. Teléfonos: 2980-497 2930-685 **Fax**: 2980-500

1.6. Sostenimiento: Comunidad Religiosa (Pensiones que pagan los Padres de Familia)

1.7. Bachillerato :

- General en Ciencias.
- Técnico Univalente, especialidad: Contabilidad, mención: Computación (Hasta que se gradúen las estudiantes que actualmente cursan el Tercero de Bachillerato Técnico
- Único General Unificado (1 y 2 curso de Bachillerato)

1.8. Jornada: Matutina

2.- PERSONAL

2.10. Número de Mediadores Pedagógicos: 65

2.11. Número de Personal Directivo: 6

2.12 Número de Personal Administrativo: 17

2.13 Número de Personal de Apoyo: 15

2.14. Número de Estudiantes: 1535

Educación Básica:

- **Inicial 2 54**
- **Preparatoria 82**
- **Básica elemental 280**
- **Básica media 294**
- **Básica superior 449**

TOTAL 1159

Bachillerato:

-	**Ciencias**	**94**
-	**Contabilidad, Mención en Computación**	**22**
-	**Único General Unificado**	**260**
	TOTAL	**376**

3. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

3.1. Autoridades:

Rectora.

Vicerrectora Administrativa

Vicerrectora Académica

Inspector General

Coordinadora Académica - Campus Central

Coordinadora Administrativa - Campus Central

3.2. Departamentos:

Pastoral.

Administrativa

Financiero

DCE

3.3 Consejo Ejecutivo:

Vocales Principales

Primer Vocal

Segundo Vocal

Tercer Vocal

Vocales Suplentes

Primer Vocal

Segundo Vocal

Tercer Vocal

2.3. Participantes

La investigación se la realiza con docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada de la ciudad de Machala, siendo cinco en total entre ellos dos mujeres y tres varones. Sus edades van desde los 29 a 37 años, su experiencia en la docencia es de seis a catorce años teniendo las mujeres el menor tiempo y los hombres entre trece y catorce años en el quehacer educativo.

De los cinco docentes entrevistados solo los tres varones poseen título docente, mientras que las mujeres no. En cuanto a su nivel de estudio dos varones poseen título de Tercer nivel, un docente tiene Cuarto nivel y las dos mujeres son Bachilleres.

Por el nivel de estudio y la experiencia docente, los cinco maestros ejercen la docencia en modalidad presencial en los años de Bachillerato.

Dentro de la Institución los y las docentes tienen una relación laboral estable y con un buen ambiente de trabajo, donde las relaciones interpersonales son positivas.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

La presente investigación se ha enmarcado y realizado utilizando los métodos que se describe a continuación los que han sido base fundamental para el correcto desenvolvimiento del mismo:

A través del método descriptivo se pudo analizar y explicar cómo es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir, tener una idea clara de su actividad la misma que se debe enmarcar en los estándares de calidad propuestos por el ministerio de educación.

Con la información obtenida de la observación del desempeño docente se analiza y sintetiza cada aspecto para tener una idea general del proceso y al mismo tiempo la visión global de la realidad de éste quehacer educativo. Así mismo la configuración del conocimiento obtenido a través de la observación y la lectura de las distintas bibliografías hacen posible que el método inductivo y deductivo utilizado, ayude a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

Mediante el método estadístico se pudo realizar la lectura de todos los aspectos y parámetros del cuestionario para evaluar el desempeño docente, así como el registro de observación del desempeño docente, todos estos datos se ingresan a la Matriz para poder tener resultados válidos y confiables.

En la elaboración del marco teórico se utiliza el método hermenéutico ya que al recopilar la información de las distintas bibliografías, facilita el afianzar conceptos e ideas fundamentales en la construcción del conocimiento y especialmente facilita el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.4.2. Técnicas

Dentro de las técnicas de investigación bibliográfica se utiliza la lectura como medio importante para conocer, analizar y seleccionar los aportes teóricos conceptuales y metodológicos. En la elaboración del Marco Teórico se toma como herramienta el resumen o paráfrasis para presentar un texto original en forma abreviada. Es importante resaltar que gracias a estas técnicas se puede realizar una correcta redacción, sobre todo centrada en la calidad.

Así también las técnicas de investigación de campo han sido de gran utilidad para la recolección y análisis de datos ya que mediante la observación se pudo examinar detenidamente el trabajo docente en el aula y la encuesta aplicada mediante el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente sirve para la recolección de datos y la obtención de información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de observación de las actividades del docente en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El cuestionario para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, fue elaborado por el equipo de investigación. Su objetivo es identificar el desempeño docente en los ámbitos antes mencionados, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación UTPL (2013, pp. 54-55)

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

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

En cuanto al registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula, fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); el objetivo de dicho registro es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

Las personas son el eje central de esta investigación y han sido valiosas por los aportes que han brindado en cada aspecto indagado.

Entre los participantes que han colaborado están el personal administrativo, docente y dicente de la Unidad Educativa La Inmaculada entre ellos se encuentran los cinco docentes investigados los mismos que son parte de distintas áreas y las estudiantes de los cursos de bachillerato en los que se realizó la observación de las clases.

Cabe resaltar la colaboración incondicional de las autoridades de la Institución y de la Comunidad Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl.

2.5.2. Materiales

2.5.2.1 Institucionales

Para una correcta investigación, los recursos materiales son fundamentales y de gran importancia.

En esta actividad se contó con toda la infraestructura de la Unidad Educativa, entre ellas las aulas de clase, las oficinas departamentales y de áreas, así como materiales de oficina y foto copias de los documentos correspondientes tanto para la encuesta como para la observación de clase.

Las nuevas tecnologías como computadora, proyector, Tablet, celular e internet no están exentas de este trabajo ya que fueron de gran utilidad para el desarrollo de cada detalle en la investigación. Otras herramientas útiles han sido la impresora y copiadora que hicieron posible la nitidez de los documentos.

2.5.2.2 Económicos

Entre los recursos económicos invertidos tenemos los siguientes:

-	Materiales de oficina	15,00
-	Foto copias	10,00
-	Transporte	25,00
-	Refrigerio para docentes entrevistados	20,00
-	Varios	30,00
	TOTAL	**100,00**

2.6 Procedimiento

De acuerdo a todo lo indicado en la capacitación realizada en la ciudad de Loja para la presente investigación, se ha ido dando cada paso conforme al proceso de investigación.

En primer lugar se da una lectura pormenorizada de la guía didáctica para la investigación científica, la misma que es elaborada por la UTPL para asesorar a los egresados en la elaboración de su trabajo investigativo previo a la obtención de su licenciatura.

El cronograma establecido sugiere el acercamiento a la institución educativa donde se realizará la investigación, así como las respectivas solicitudes para obtener la apertura del centro de estudios elegido. Una vez aceptada la propuesta por las autoridades respectivas se deja establecido las fechas para las entrevistas con los docentes asignados y la realización de la encuesta correspondiente a cada uno de ellos.

Con los docentes se mantiene una reunión previa para explicar brevemente el motivo del trabajo investigativo, así como las observaciones de clase que se realizarán de acuerdo al horario que poseen. En un segundo encuentro individual se realiza la encuesta en la que se pide transparencia y honestidad. Al mismo tiempo se procede a la realización del marco teórico el mismo que se ve enriquecido por abundante bibliografía así como por la experiencia laboral adquirida. En las observaciones de clases en los periodos propuestos se puede tener un acercamiento al quehacer educativo en el campo de dominio docente que es el aula.

Una vez realizadas las encuestas y observaciones correspondientes se procede a ingresar los datos en la matriz para el análisis y descripción de los datos respectivos.

Todos los datos obtenidos son analizados de manera pormenorizada y se ponen en relación con la información que se refleja en el marco teórico para sacar conclusiones que aporten a mejorar la calidad del desempeño docente.

Cada paso realizado desde la búsqueda de información, el proceso del mismo, hasta la realización final del informe escrito han sido de experiencia y adquisición de conocimiento sobre la actividad esencial en el desempeño docente el mismo que en los tiempos actuales debe y tiene que ser de calidad para que los destinatarios del proceso de enseñanza-aprendizaje encuentren la oportunidad para ser mejores y aporten al desarrollo de la sociedad.

CAPÍTULO 3.

RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 1. 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 a	8.80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucion	9.20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.80	88%
	TOTAL	**72.80**	
	PROMEDIO	**9.10**	**91%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

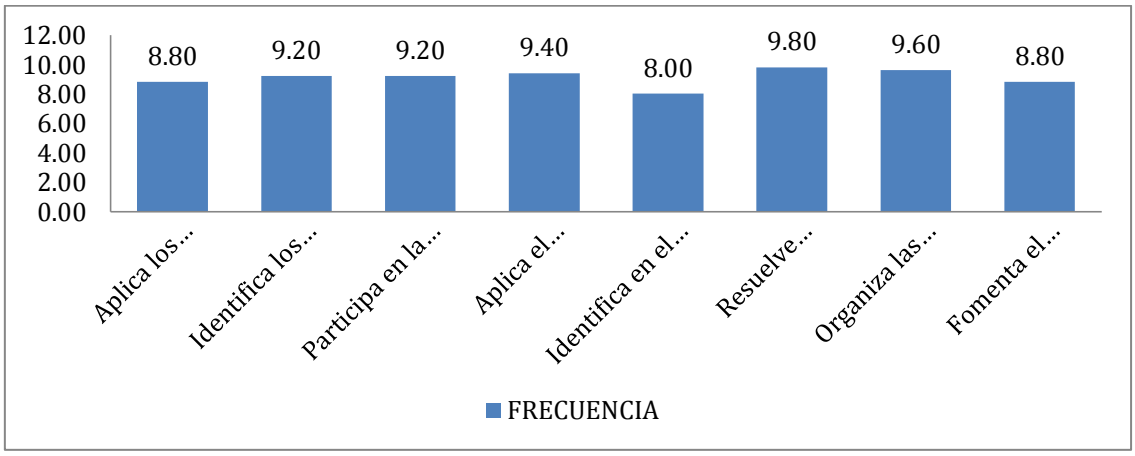


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

Savater, F. (2001, p.95) nos dice:

> *El maestro, entendido como la persona que se encarga de la primera educación de los niños, es en mi opinión, el elemento más importante de la educación. Todos los demás, me refiero a los catedráticos de universidad, los artistas, los literatos y los propios políticos, no somos más que maestros de segunda; es decir, maestros que venimos después de que los maestros de primera han cumplido su función.*

Respecto al desempeño profesional en el ámbito legal hay un 91% como promedio total en la frecuencia de su protagonismo en éste nivel, cabe resaltar que un 94% de frecuencia se

aplica a la práctica del código de convivencia Institucional, Esto da como resultado que tiene la facilidad de resolver conflictos en su aula y en la Institución. Además el 92% tiene frecuencia en la elaboración del código de convivencia y a su vez participan en la organización de actividades para docentes. El promedio más alto lo obtiene la resolución de conflictos en su aula e institución con un porcentaje de 98% catalogado como excelente.

Se remarca que hay un indicador con 80% de frecuencia del porcentaje total que identifican los objetivos del Plan Decenal de Educación, lo que evidencia que se dejan al margen, algunos lineamientos fundamentales que están dados para una educación de calidad.

A manera de conclusión es necesario dejar claro que los docentes están preparados, tienen formación académica, pero en la práctica hay aspectos legales que se no los aplica, y en cierto modo solo se centra la atención en lo reglamentario de la Institución y no se busca incluir el marco legal global de la educación ministerial. Quizá porque siempre se anda sobre la marcha cumpliendo requisitos que se piden constantemente los mismos que son cambiantes de un mes a otro, debido al proceso de transformación que vive la educación ecuatoriana; lo que dificulta la práctica docente en este aspecto.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescer	8.20	82%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.00	90%
	TOTAL	**72.40**	
	PROMEDIO	**9.05**	**91%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

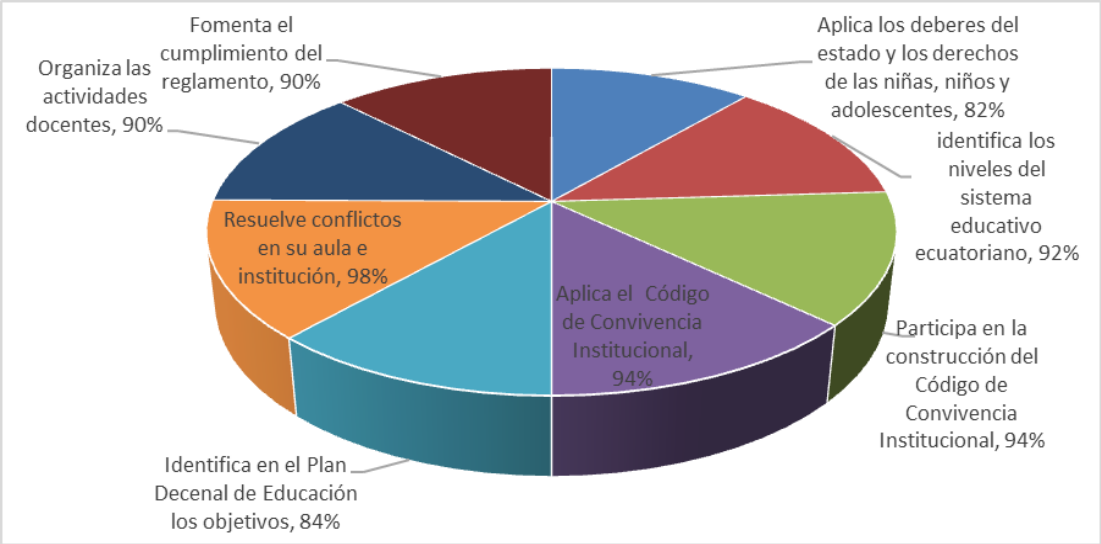


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

A decir de Tébar Belmonte, Lorenzo (2003, p. 73)

> La preparación del profesor va a ser la piedra angular sobre los que se levante uno de los objetivos primeros de la Reforma: la calidad educativa. Los mismos diseños curriculares se apoyan en un profesorado competente y actualizado, dispuesto y vocacionado.

Los indicadores se valoran desde 82 y 98%, lo que evidencia un claro interés por la gestión legal en el ámbito educativo, es considerado importante y primordial.

A diferencia de la frecuencia en el aspecto legal, los docentes dan mucha importancia a estos parámetros de gestión ya que los consideran fundamentales en su labor. Así mismo se denota algo de contradicción entre la importancia y la frecuencia debido a la falta de aplicabilidad, es decir, algo es importante y valioso pero no lo asumo como tal en la práctica.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescen	8.00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.40	74%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.80	88%
	TOTAL	**67.80**	
	PROMEDIO	**8.48**	**85%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

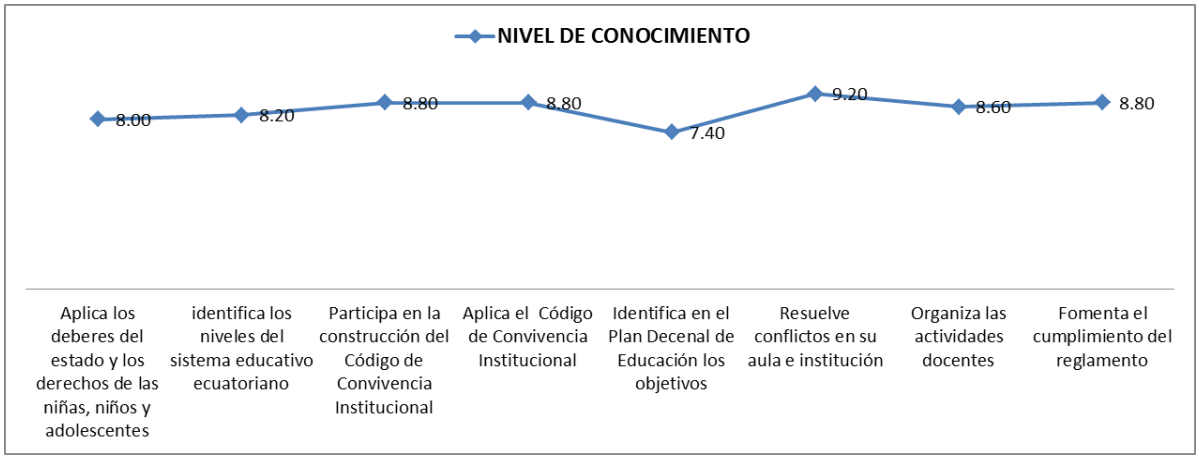


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

A juicio de Lepeley, María T. (2003, p. 39) “la educación es una disciplina que requiere revisión y actualización en forma permanente, y los profesores tienen la mayor responsabilidad del país: formar las generaciones futuras”.

El porcentaje del nivel de conocimiento en el ámbito de gestión legal en el desempeño docente va desde el 74% al 92%, pero que llama la atención es el 74% en la identificación de los objetivos en el Plan Decenal de Educación. Así mismo se evidencia que el 92% conoce como actuar en la resolución de conflictos tanto en el aula como en la Institución.

Esta última información tiene relación con los indicadores referentes a la construcción y aplicación del Código de Convivencia los que cuentan con 88% respectivamente.

Estos datos llevan a concluir que es necesaria una constante formación y capacitación para que el nivel de conocimiento del docente sea optimo y pueda aportar a sus estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el quehacer educativo. Se aprecia un bajo porcentaje de erudición de los objetivos del Plan Decenal de Educación.

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

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

Tabla 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	9.00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.75	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9.80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9.60	96%
2.10	Planifica la clase	9.40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9.20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.00	80%
2.15	Incorcopa el PAA	7.80	78%
	TOTAL	**135.35**	
	PROMEDIO	**9.02**	**90%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

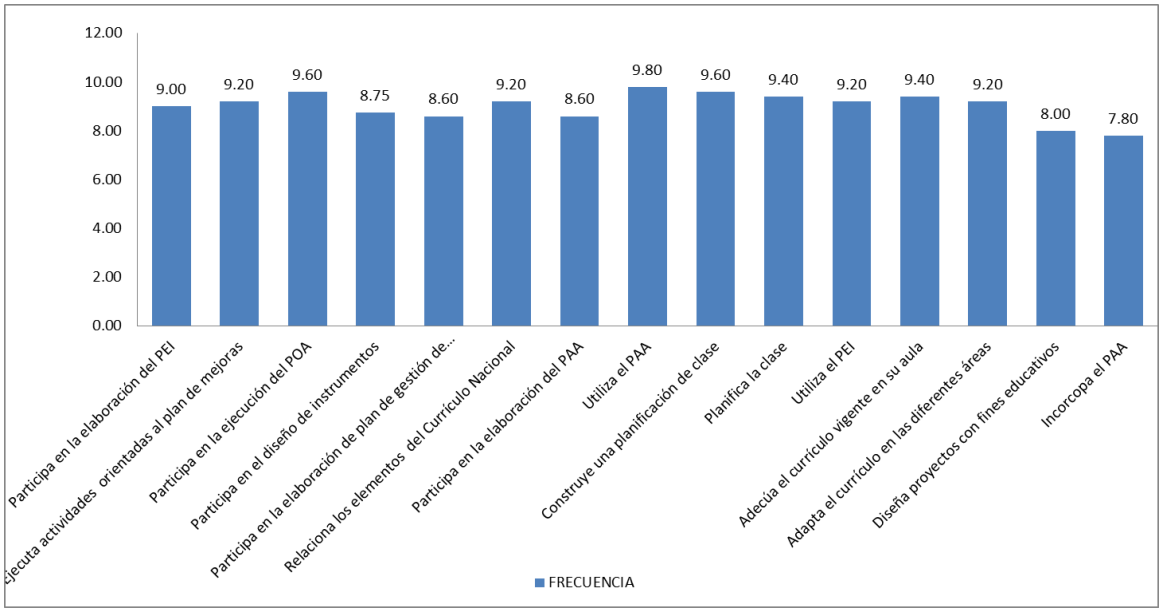


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

Montenegro A. (2007, p.10) pone de manifiesto lo importante que es el desempeño docente para la calidad educativa de una institución, él nos dice que:

> Dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por eso que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

La frecuencia con la que los docentes planifican a nivel institucional y curricular tiene porcentajes que varían entre el 78% al 98% en cada indicador respectivamente. Resalta la dedicación que tienen los docentes en su planificación en el POA y PAA los mismos que aplican en su plan de clase con mucha diligencia lo que da un promedio 96%, siendo 98% el promedio más alto que se refiere a la utilización del PAA. Otro factor que llama la atención es la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos obteniendo un 86% lo que revela que el involucramiento en esta área es muy bueno

Finalmente el más bajo porcentaje de 78% en el indicador Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto, lo que demuestra que falta mayor preocupación por las necesidades institucionales en general.

En conclusión los niveles de planificación se encuentran entre los mejores, pero hace falta ir más allá del aula o de las actividades netamente de clase y aplicar proyectos que ayuden a fortalecer las áreas del conocimiento que están debilitadas y al mismo tiempo que busquen dar respuestas a las necesidades educativas de la Institución y su contexto.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.60	96%
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	9.40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9.40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9.20	92%
2.10	Planifica la clase	9.80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9.20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.80	78%
2.15	Incorcopa el PAA	7.80	78%
	TOTAL	**136.20**	
	PROMEDIO	**9.08**	**91%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

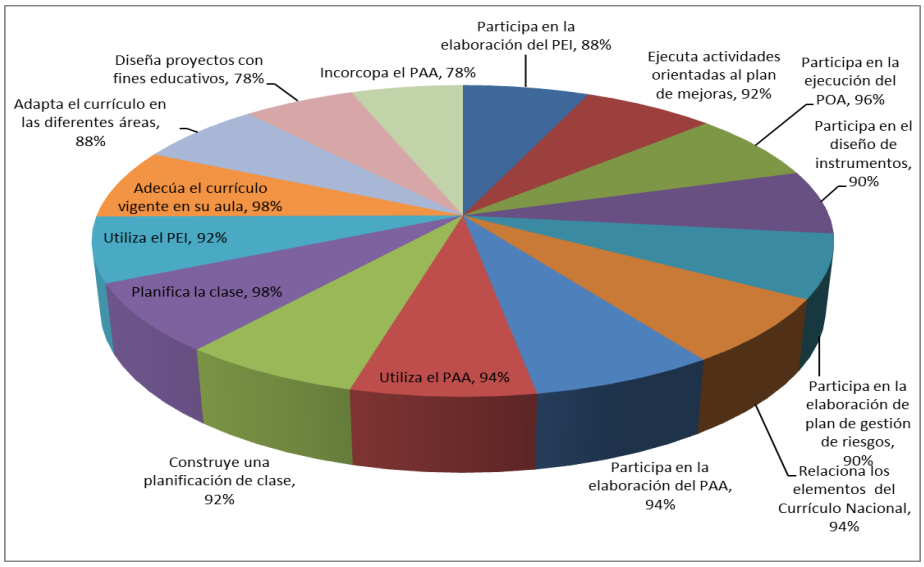


Gráfico 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

Caballero C., Arturo. (2003, p. 22) “El maestro debe dominar la disciplina que imparte, esforzarse por enseñarla bien, y comprobar que el conjunto de estudiantes a quienes se dirige la hayan comprendido.”

En el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente el promedio total alcanza el 9.08. El indicador que alcanza un porcentaje de 98% demuestra que el docente adecúa el currículo vigente en su aula lo que evidencia que existe una preocupación por las necesidades de sus estudiantes de acuerdo a su realidad. Los indicadores con bajo promedio, esto es 78% se refieren al diseño de proyectos con fines educativos y la incorporación del proyecto anual de asignatura a las necesidades del aula y de la institución. Resalta un grado de poca importancia en el desarrollo de proyectos.

La tabla 5 demuestra que existe un grado de importancia alto en lo referente a planificación pero deja entrever que falta un mayor compromiso del docente en proyectos educativos y falta de involucramiento ante las necesidades de la Institución.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9.40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9.20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.60	86%
2.15	Incorcopa el PAA	8.40	84%
	TOTAL	**138.00**	
	PROMEDIO	**9.20**	**92%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

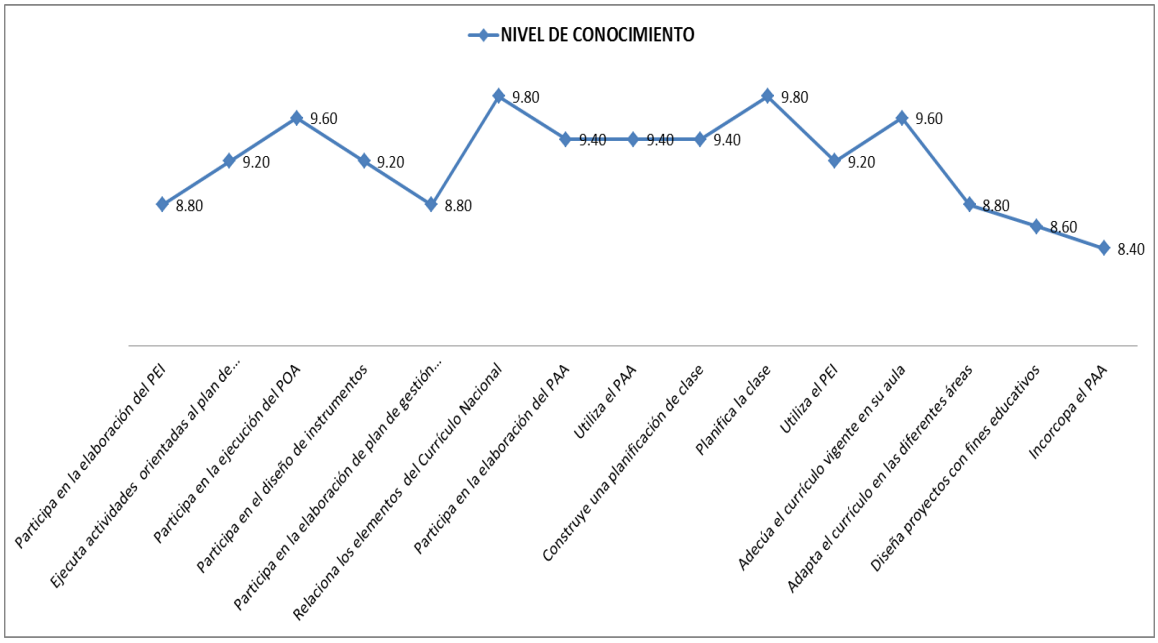


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

Imbernón, Francisco. (1994, p. 19) “el trabajo profesional, por naturaleza, no es propenso a la mecanización. El docente está comprometido con la autorreflexión y el análisis de las necesidades del alumnado, y asume importantes cuotas de responsabilidad en las decisiones curriculares que se comparten”.

La tabla 6 brinda datos que aseguran un nivel alto de conocimiento de los docentes referente a la planificación con un promedio total de 9.20 con un porcentaje que fluctúa entre el 84% y 98%, pero su protagonismo en diseño de proyectos con fines educativos y la incorporación del PAA en necesidades de aula y de la Institución es medianamente bajo, esto es 8.60 y 8.40, además en la participación de la elaboración del plan de gestión de riesgos tiene un 8.80 de promedio y 88%.

En conclusión se destaca el alto porcentaje en planificación debido a que a la esencia del docente es precisamente programar para saber a dónde quiere llegar y que es lo que busca obtener en el salón de clase. Falta además mayor protagonismo en diseño de proyectos y buscar soluciones a las necesidades institucionales y de aula, así como tener un mayor conocimiento sobre lo que es y cómo se elabora el plan de gestión y riesgos, los mismos que son términos nuevos en el quehacer educativo que busca ser de excelencia.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 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	9.80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10.00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
3.8	Relaciona en la planificacion de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.25	93%
	TOTAL	**96.45**	
	PROMEDIO	**9.65**	**96%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

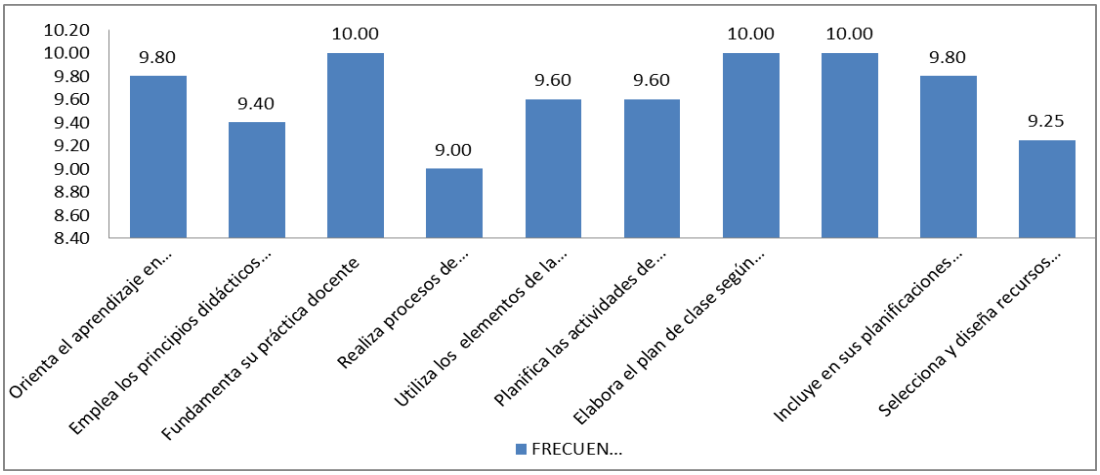


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

Medina y Mata (2002, p. 5) “la Didáctica es esencial para el profesorado, al representar una de las disciplinas nucleares del corpus pedagógico, que se ha centrado en el estudio del proceso de enseñanza-aprendizaje”.

La tabla 7 tiene un promedio de 9.65 y alcanza un 96% como porcentaje general; se percibe que la frecuencia con la que los docentes planifican el proceso de enseñanza-aprendizaje es realizada con dedicación y profesionalismo. Este es el trabajo medular en el que el docente se involucra con calidad y eficiencia. Los distintos indicadores demuestran ese grado de compromiso que asume el docente. Cabe resaltar que en los procesos de investigación educativa la tabla 7 muestra un 9.00 como promedio y un porcentaje de 90%, siendo éste el más bajo de todos los indicadores.

Se puede deducir que en la sección de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes tienen una práctica profesional que la realizan con dedicación, solo le faltaría poner más énfasis en procesos de investigación educativa que le permitan alcanzar niveles de excelencia y calidad en su desempeño.

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

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	9.60	96%
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	9.60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.80	98%
3.8	Relaciona en la planificacion de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.00	90%
	TOTAL	**95.80**	
	PROMEDIO	**9.58**	**96%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

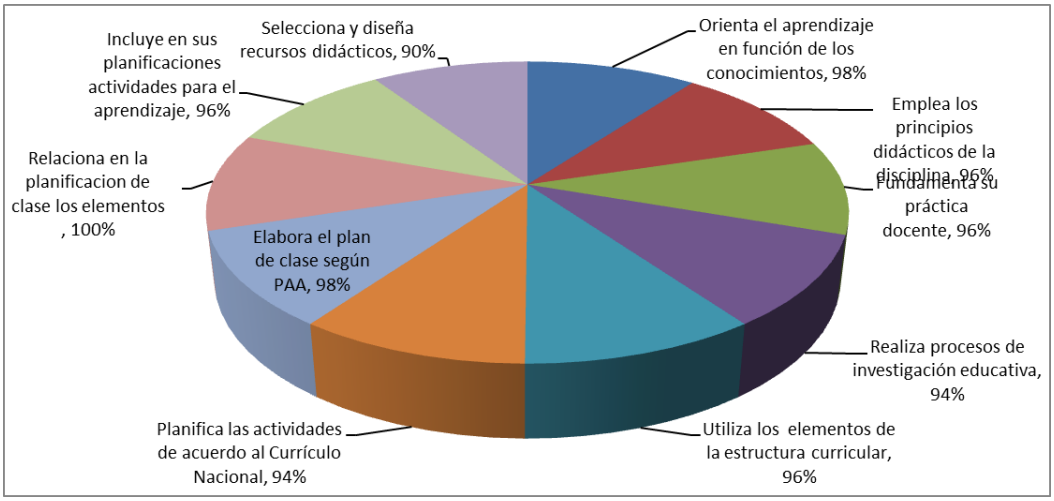


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada

Lepeley, María T. (2003, p. 39) “la educación es una disciplina que requiere revisión y actualización en forma permanente, y los profesores tienen la mayor responsabilidad del país: formar las generaciones futuras”.

La tabla 8 nos muestra un promedio de 9.58 del total de 10 indicadores centrados todos en la importancia que tiene para los docentes la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. El indicador que revela que el docente orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña, alcanzó un 9.80 de promedio con un porcentaje de 98%, así mismo el indicador que hace referencia a si el docente relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación, obtuvo el más elevado promedio, esto es, 10.00, por lo que alcanza un 100%. En cuanto a si selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño, alcanzó un promedio de 9.00, siendo el más bajo de la tabla.

De toda esta información se deriva que el grado de importancia que los docentes dan a la planificación es muy bueno y tienen un elevado compromiso con el proceso de enseñanza-aprendizaje en favor de sus estudiantes.

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

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	9.80	98%
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	9.40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
3.8	Relaciona en la planificacion de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.50	95%
	TOTAL	**97.10**	
	PROMEDIO	**9.71**	**97%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

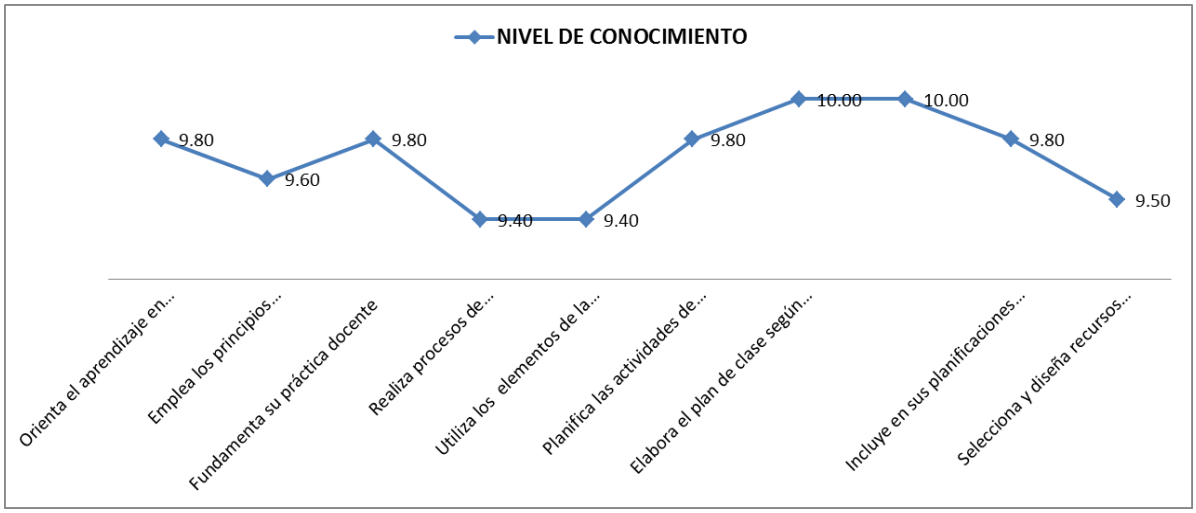


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Torres, E. (2005, p.22) "*el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución".*

Los resultados que revela la tabla 9 están basados en el conocimiento que tienen los docentes respecto a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje cuyo promedio es de 9.71 siendo el más alto registrado, es decir que los docentes tienen formación y profesionalismo respecto a su desempeño en el quehacer educativo. La lectura que se hace con esta información es que todos los indicadores que tienen que ver con la planificación y el conocimiento presentan un promedio de 10.00 con un 100% cada uno. El indicador con 9.40 de promedio es el que se refiere a si Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente, el cual obtuvo un 94% de puntuación. Otro que llama la atención es, si Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño, que obtuvo un promedio de 9.50 y un 95%.

Con los datos de esta tabla se puede inferir que respecto a la planificación los docentes tienen un vasto conocimiento para realizar su labor y así asumir con responsabilidad el proceso de enseñanza-aprendizaje; así mismo se avizora que falta mayor entrega respecto a procesos de investigación educativa y a la selección y diseño de recursos didácticos, lo que denota una apatía a crear e innovar, acostumbrándose sólo a lo que ya está hecho o investigado.

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.40	8.29	94%	83%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.20	8.86	92%	89%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.80	9.00	98%	90%
	TOTAL	28.40	26.14		
	PROMEDIO	9.47	8.71	95%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

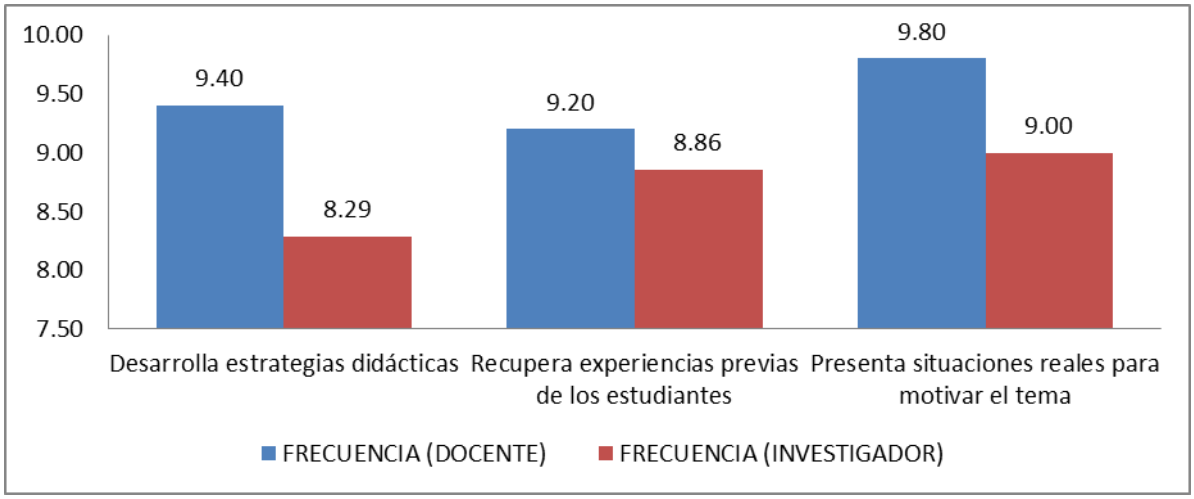


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Savater, F. (2001, p.95) "El maestro, entendido como la persona que se encarga de la primera educación de los niños, es en mi opinión, el elemento más importante de la educación."

Los datos que la tabla 10 nos ofrece, respecto a la frecuencia con el que el docente se desempeña profesionalmente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador en la etapa de inicio son variados. Esto es 9.47 como promedio total de percepción del docente y un 8.71 de la observación realizada por el investigador, cada uno de los indicadores fluctúan entre el 83% y 98%. El indicador –desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos- obtuvo un 8.29 por parte del investigador, siendo éste el más bajo promedio, mientras que el indicador - Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema- obtuvo el promedio de 9.80 por parte del docente.

De la lectura de la Tabla 10 se puede concluir que en la etapa inicial de la clase que imparte el docente se obtiene un promedio total de 9,00, es decir que el nivel de frecuencia con el que aplica los prerrequisitos para la construcción del conocimiento en el aula es muy bueno, aunque se debe poner más énfasis en las estrategias didácticas que debe desarrollar para recuperar prerrequisitos en sus estudiantes.

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

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.60	9.00	96%	90%
3.12.2	Plantea actividades deacuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.40	8.00	94%	80%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.20	8.29	92%	83%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	8.43	96%	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.20	9.00	92%	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.20	8.43	92%	84%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.60	9.14	96%	91%
	TOTAL	65.80	60.29		
	PROMEDIO	9.40	8.61	94%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

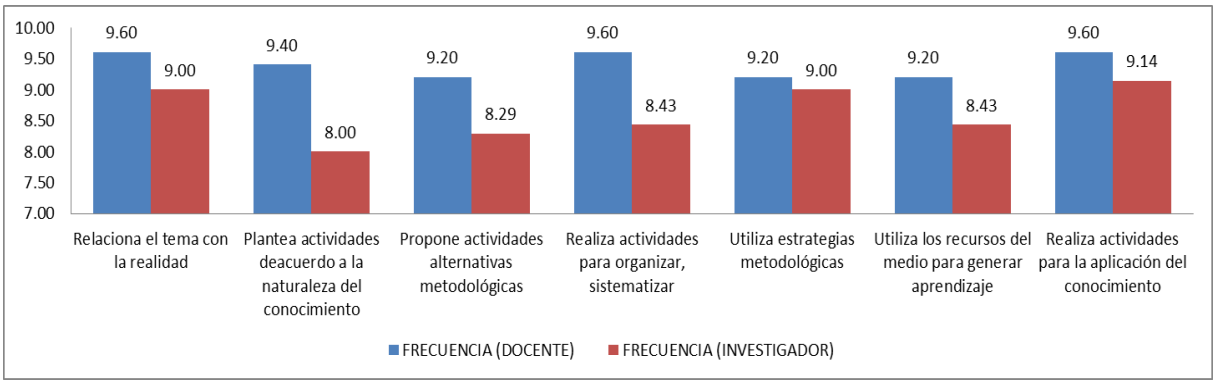


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Montenegro A. (2007, p.10)

> Dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por eso que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

En la etapa del desarrollo, referente a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, la tabla 11 nos muestra los datos obtenidos siendo de relevancia los indicadores referentes a si relaciona el tema con la realidad que marca un 9.60-9.00 de promedio respectivamente, esto es tanto a la percepción del docente como a la observación del investigador con un porcentaje del 96% y 90%. Y respecto a si utiliza estrategias metodológicas obtiene 9.20 – 9.00 como promedio dado por los dos puntos de vista y un porcentaje del 92% y 90%. Desde la observación del investigador se puntúa con un promedio de 8.00 al planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y particularidad del estudiante debido que en la clase se generaliza y no se actúa de acuerdo a la necesidad. Además se pone un promedio de 8.29 a la propuesta de actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula, debido a que en el salón de clase es otra la realidad, ya que no se da mucho tiempo para atender en forma personalizada a los estudiantes. Por tal motivo estos dos indicadores alcanzan un 80% y 83% respectivamente. Cada docente se percibe con un promedio elevado en el desarrollo de la clase quizá porque sienten que dan lo mejor.

De todo esto se puede deducir que los docentes observados en su clase tienen un alto desempeño entre las dos observaciones y se requiere poner más énfasis en la particularidad y diversidad de cada estudiante, debe aumentar su creatividad para generar actividades que incluyan a todos en el aula, atendiendo sus necesidades particulares.

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

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

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.40	8.86	94%	89%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	8.43	90%	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.40	9.14	84%	91%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.40	8.29	94%	83%
	TOTAL	**36.20**	**34.71**		
	PROMEDIO	**9.05**	**8.68**	**91%**	**87%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

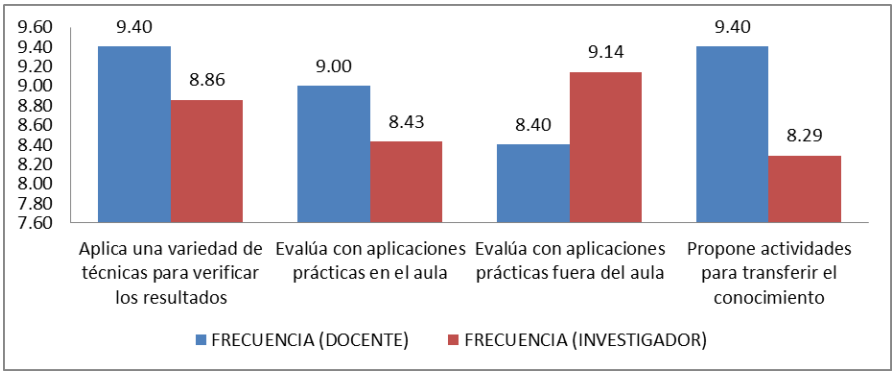


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Lepeley, María T. (2003, p. 39) “la educación es una disciplina que requiere revisión y actualización en forma permanente, y los profesores tienen la mayor responsabilidad del país: formar las generaciones futuras”.

Respecto a la frecuencia con la que evalúa el docente, en la tabla 12 tenemos una media aritmética de 8.87 entre la percepción del docente y la observación del investigador, lo que implica que el docente tiene una práctica de evaluación continua a sus estudiantes, los porcentajes alcanzados van desde el 83% al 94% y los promedios por indicador se sitúan entre el 8.29 al 9.40.

De toda esta información se deriva que la práctica de evaluación por parte del docente en su aula de clase es continua debido a que los cambios educativos así lo exigen, además de tener una retroalimentación permanente sobre los conocimientos impartidos y los conocimientos desarrollados por los estudiantes.

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

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

VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.47	8.71	95%	87%
3.12	DESARROLLO	9.40	8.61	94%	86%
3.13	EVALUACIÓN	9.05	8.68	91%	87%
	TOTAL	27.92	26.01		
	PROMEDIO	9.31	8.67	93%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

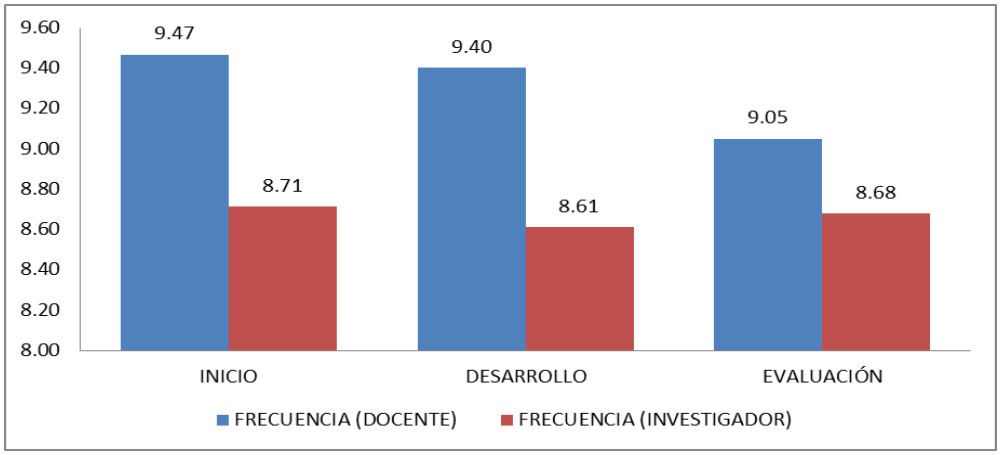


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Montenegro (2007, p. 14)

> El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índole, conviene definir dominios globales. Existen, al menos, cuatro

campos en los cuales el docente despliega su actividad: el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal.

Desde el punto de partida, hasta el final de su clase el docente tiene varias actividades que ayudan al proceso de enseñanza-aprendizaje, la frecuencia con que las aplica hacen de su labor algo excepcional, los porcentajes totales van del 86% al 95% y los promedios de 8.61 a 9.47. lo que se puede categorizar como muy bueno.

En conclusión los docentes en su clase con mucha frecuencia aplican distintas alternativas para la construcción del conocimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje, aunque falta mayor dedicación a las particularidades y diferencias de sus estudiantes, es decir acercarse con una educación personalizada y no con generalidades que pueden dificultar el aprendizaje de algunos estudiantes.

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

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

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 autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

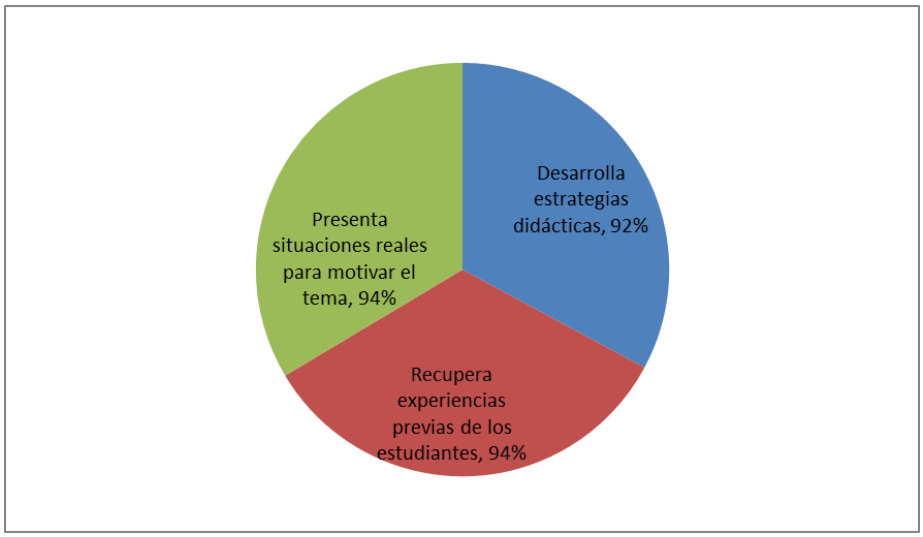


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Subaldo, L. (2012, p. 46) sostiene que:

> Normalmente, la motivación está a la base de las respuestas a las necesidades, deseos, objetivos, metas, y expectativas. Sirve como un motor que da fuerza para lograr algo. También, despierta ilusión e interés hacia el trabajo y hace más ágil y fácil la tarea educativa.

La tabla 14 muestra los promedios y porcentajes del grado de importancia que el docente da a la etapa inicial del proceso de enseñanza-aprendizaje en su aula de clase, esto se evidencia con los elevados promedios que van desde 9.20 a 9.40 y un porcentaje de 92% a 94% respectivamente. Caracterizando su labor como excelente y demostrando ser una persona motivada por la enseñanza.

De estos datos se concluye que para los docentes de esta Unidad Educativa, el desarrollar estrategias didácticas, recuperar experiencias previas de los estudiantes y presentar situaciones reales para motivar el tema, es un punto fundamental y de gran importancia los requisitos previos para obtener los mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.20	92%
3.12.2	Plantea actividades deacuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.60	96%
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	9.40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	98%
	TOTAL	**66.20**	
	PROMEDIO	**9.46**	**95%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

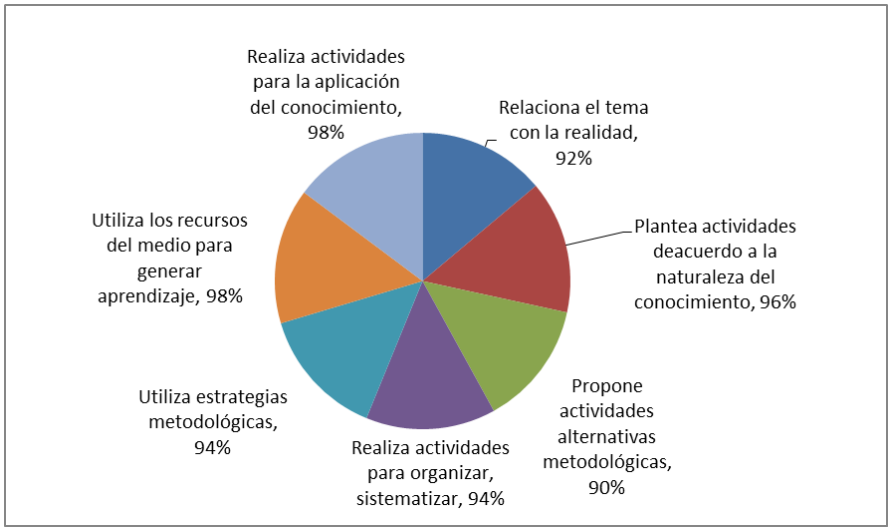


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Edistio Cámere (2009, parr. 1-4, 8)

> El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular.

La lectura de la tabla 15 revela un promedio total de 9.46 y un 95% como porcentaje general respecto a los indicadores planteados en la etapa de desarrollo del plan de clase. Cabe señalar que el proponer actividades alternativas metodológicas obtuvo un 9.00 como promedio y un 90%, siendo de entre todos los indicadores el de más baja valoración a diferencia de los indicadores 3.12.6 al 3.12.7 que obtienen una valoración del 9.80 con un porcentaje del 98%, dando realce a la utilización de recursos, metodologías y actividades que fundamentan el conocimiento. En este aspecto su labor se caracteriza por la excelencia.

Se deduce de todos estos datos que el grado de importancia en la etapa del desarrollo del plan de clase es elevado ya que cada docente pone énfasis en la utilización de recursos, metodologías y actividades que ayudan a la construcción del conocimiento y hace del aula un espacio adecuado para el aprendizaje. El éxito está en la motivación con la que el docente anima a sus estudiantes a ser protagonistas del proceso educativo.

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

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

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.20	92%
	TOTAL	**36.00**	
	PROMEDIO	**9.00**	**90%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

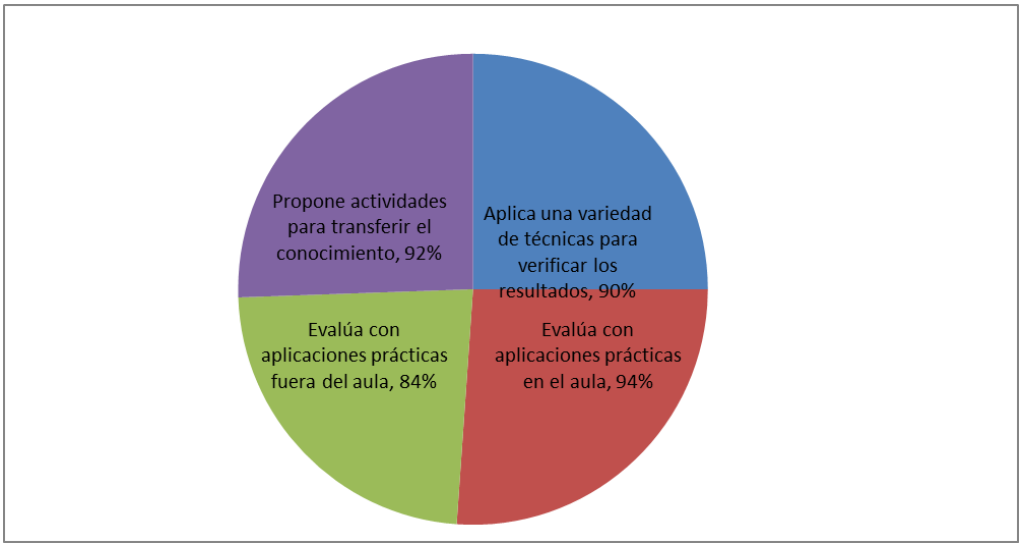


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Lepeley (2003, p. 17) “los seres humanos son motivados a actuar y reaccionar inducidos por necesidades personales… el reconocimiento de esta necesidad constituye un principio fundamental en el modelo de gestión de calidad”.

En la etapa de evaluación se aprecia un desempeño de excelente en el promedio general, se registra en la tabla 16 un 9.00 y un porcentaje que va del 84% al 94%. El indicador con más baja valoración es el que corresponde a la evaluación práctica fuera del aula, la misma que corresponde a un 8.40 con un porcentaje de 84%. Mientras que el indicador con mayor puntaje es el que hace referencia a la evaluación con aplicaciones prácticas dentro del aula

el mismo que es valorado con un 9.40 y un 94%. Uno de los indicadores que obtiene 9.00 y un 90% es el que se refiere a la aplicación de una variedad de técnicas evaluativas para verificar resultados del aprendizaje, el cual se mantiene en un nivel medio respecto a las valoraciones restantes. En el nivel de evaluación los docentes alcanzan una apreciación de muy bueno a excelente, revelando el compromiso que tienen con los cambios que exige la educación actual.

De todo esto podemos deducir que la etapa de evaluación es importante, aunque falta poner más énfasis en la aplicación de actividades evaluativas fuera del aula, además que se debe aplicar una variedad de técnicas para verificar resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje; porque al parecer se estaría limitando la tarea evaluativa a las técnicas conocidas por el docente o aquellas más fáciles de utilizar y no se busca aplicar nuevas formas de verificar resultados, quizá por no complicarse la vida o no tener más trabajo que hacer.

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

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

VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.33	93%
3.12	DESARROLLO	9.46	95%
3.13	EVALUACIÓN	9.00	90%
	TOTAL	**27.79**	
	PROMEDIO	**9.26**	**93%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

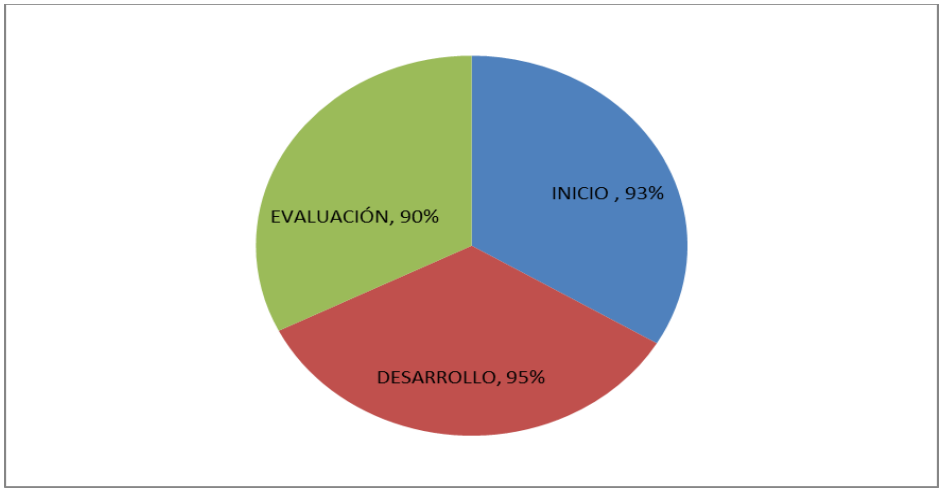


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Subaldo (2012, p. 51) citando a Morales (2008, pp.115-118) dice que: "Descuidar la relación con los alumnos puede ser la gran ocasión de pérdida en el desempeño docente."

La tabla 17 muestra el resumen o visión global de la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje el cual tiene un promedio total de 9.26 y un porcentaje en media aritmética de 93%. La etapa con un valor alto es la de desarrollo que obtuvo el 9.46 como promedio y un 95%, mientras que la menor valorada es la de evaluación que se registró con un 9.00 como promedio y un 90%. Lo que da como resultado que su empeño en la tarea educativa es excelente, demuestra que el grado de compromiso que tienen los docentes con el proceso de enseñanza-aprendizaje es muy elevado.

De esto se llega a la conclusión que en el proceso de enseñanza-aprendizaje, cada una de las epatas tienen un grado de importancia alto, lo que evidencia un compromiso con la educación por parte de los docentes y una dedicación a desarrollar su plan de clase de manera eficiente. Respecto a las actividades evaluativas se percibe un mínimo desnivel en la utilización de variadas actividades para verificar resultados esto debido a que el docente se acostumbró a la utilización de estrategias conocidas y no complicadas para su labor.

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

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	96%
	TOTAL	28.40	
	PROMEDIO	9.47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

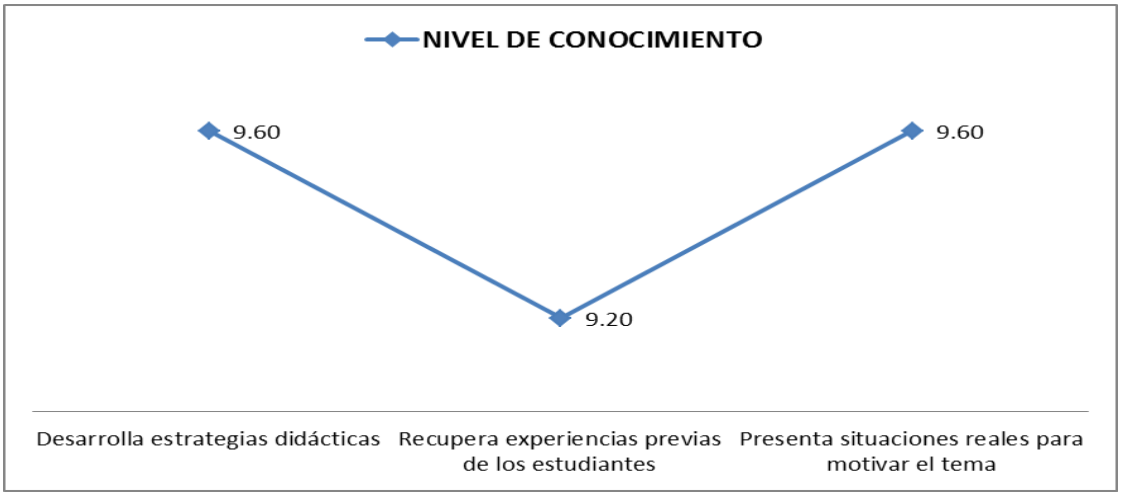


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Lepeley, María T. (2003, p. 39) "la educación es una disciplina que requiere revisión y actualización en forma permanente, y los profesores tienen la mayor responsabilidad del país: formar las generaciones futuras".

El nivel de conocimiento de la etapa de inicio se mantiene elevado al igual que la frecuencia e importancia que el docente da a este proceso en la enseñanza. El promedio total es de 9.47. El indicador que tiene un 9.20 como promedio y un 92% en porcentaje es el que se refiere a recuperar experiencias previas de los estudiantes. Los otros indicadores obtiene el 9.60 y hace referencia al desarrollo de estrategias didácticas y a la utilización de situaciones reales para motivar el tema. La constante preparación de los docentes hace que su desempeño sea excelente.

De los datos de la tabla 18 se puede derivar que el nivel de conocimiento respecto a la etapa inicial de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje es excelente y esto es resultado de su formación. Hay que señalar que debe continuar en una permanente actualización ya que existen variadas actividades para aplicar.

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

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.60	96%
3.12.2	Plantea actividades deacuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.60	96%
	TOTAL	**65.60**	
	PROMEDIO	**9.37**	**94%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

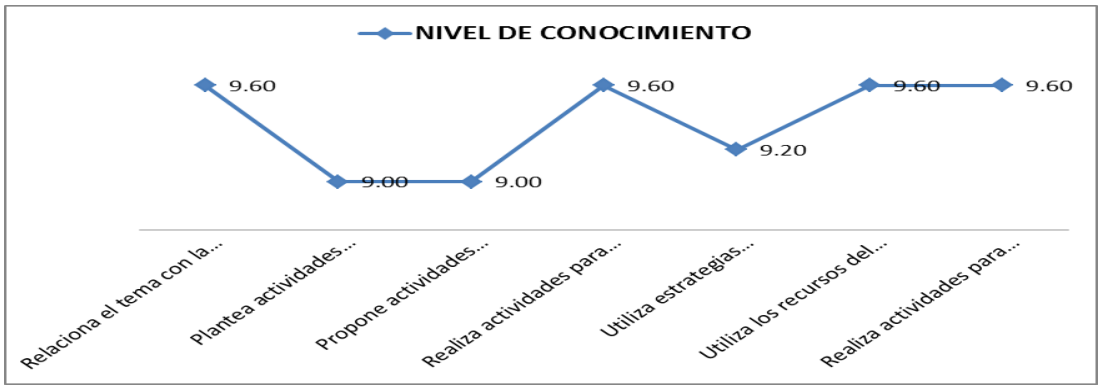


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Mañú, y Goyarrola, (2011, p.35) (citados en Subaldo S. (2012, p. 42) señalan que:

> Con una actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo. Las nuevas tecnologías permiten descargar al profesor de tareas repetitivas y dedicar tiempo a atender otras tareas.

La información obtenida y graficada en la tabla 19 nos muestra que en la etapa del desarrollo, los docentes tienen un alto conocimiento, es decir manejan muy bien los parámetros de ejecución de la enseñanza. El promedio total es de 9.37. Cabe resaltar que los porcentajes de cada parámetro evaluado van desde el 90% al 96% y que los indicadores han obtenido una puntuación que va de 9.00 a 9.60 lo que nos alcanza un nivel de excelencia en esta parte del proceso. Es evidente que la actitud positiva hace que los docentes busquen generar con creatividad actividades que fortalecen la enseñanza.

De esta información se desprende que los docentes tienen una formación adecuada para desarrollar correctamente su plan de clase en el aula y que las actividades ejecutadas son beneficiosas para la construcción del conocimiento. Lo que hace falta es mirar al estudiante y valorar sus diferencias y modos de aprender, para no caer en una estandarización del conocimiento.

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

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

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.20	92%
	TOTAL	**36.00**	
	PROMEDIO	**9.00**	**90%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

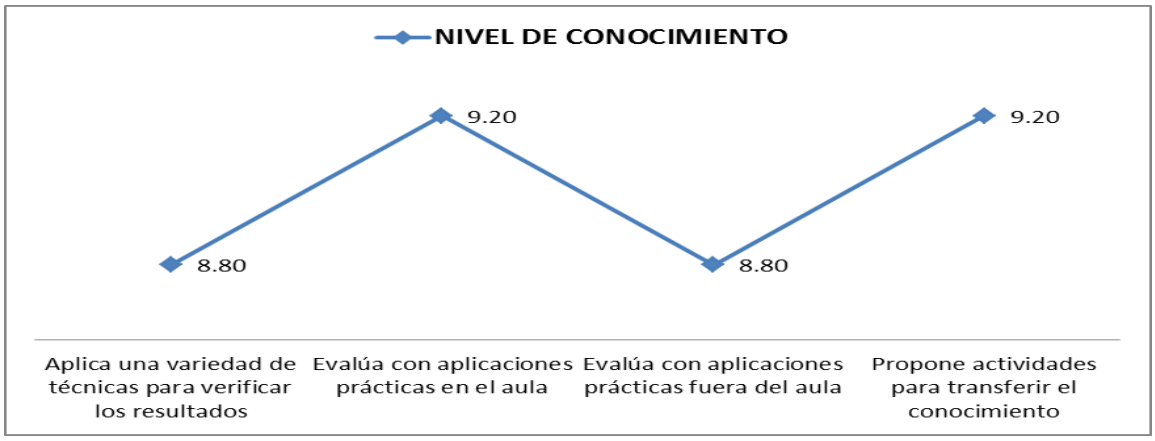


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Montenegro (2007, p. 14) recalca que:

> El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índole, conviene definir dominios globales. Existen, al menos, cuatro campos en los cuales el docente despliega su actividad: el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal.

Los conocimientos que fortalecen la acción docente dentro del aula están fuertemente enmarcados en la aplicación de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. En la tabla 20 se evidencia que el promedio total es de 9.00 y los porcentajes van del 88% al 92%; además se constata que los indicadores 3.13.1 y 3.13.3 obtienen un 8.80 de promedio, siendo la más baja valoración y un 88% de porcentaje, pero que se enmarca dentro de lo muy bueno. Así mismo de los cuatro indicadores que aparecen en la tabla, el 3.13.2 y el 3.13.4, son valorados con un 9.20 de promedio y un 92% en el porcentaje individual. Siendo ubicados como excelente.

Luego de realizar una lectura pormenorizada de los datos, se puede inferir diciendo que los docentes tienen un elevado conocimiento respecto a la evaluación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir conocen técnicas e instrumentos de evaluación que se aplican constantemente dentro del salón de clase. Pero en lo concerniente a la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula y a la aplicación de variadas técnicas para verificar resultados tienen un pequeño desfase, lo que revela que la evaluación fuera del aula no se está asumiendo como una tarea importante, o se desconocen de técnicas aplicables a esta realidad.

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

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

VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.47	95%
3.12	DESARROLLO	9.37	94%
3.13	EVALUACION	9.00	90%
	TOTAL	**27.84**	
	PROMEDIO	**9.28**	**93%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

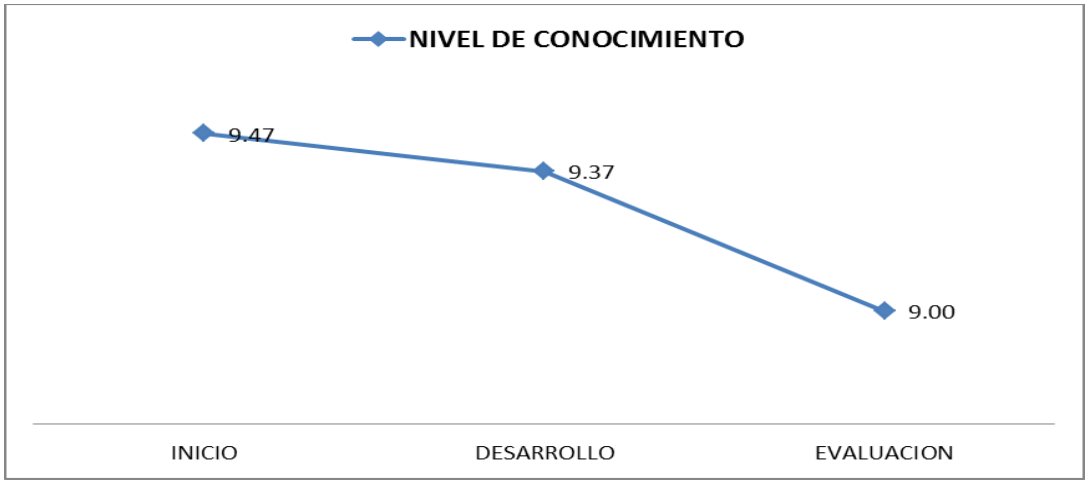


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Larrosa Martínez, Faustino (2010, p. 49)

> La actividad docente es una profesión con vocación, una profesión de valores. La idea general es que para la enseñanza se requiere una cierta vocación, pero reconvertida y actualizada a los parámetros que corresponde a un ambiente de pluralismo ético y moral.

En la tabla 21 se puede ver con claridad el resumen total de las tres etapas de la Gestión de Aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje sumando un promedio de 9.28 por lo que el punto más elevado de conocimiento es el de Inicio con un 9.47 de

promedio y el de menor valoración es el de evaluación con un 9.00 de promedio. Los porcentajes de cada etapa son: inicio 95%, desarrollo 94% y evaluación 90%.

Se aduce que el nivel de conocimiento que poseen los docentes respecto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es excelente, lo que denota que la preparación obtenida a nivel profesional está acorde a las necesidades educativas de la época actual. Se evidencia que aplican diferentes técnicas en la construcción del conocimiento, aunque se necesita mayor capacitación en la elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación para actividades fuera del aula.

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla 22. Resultados desglosados de 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	9.47	9.33	9.47
Desarrollo	9.40	9.46	9.37
Evaluación	9.05	9.00	9.00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

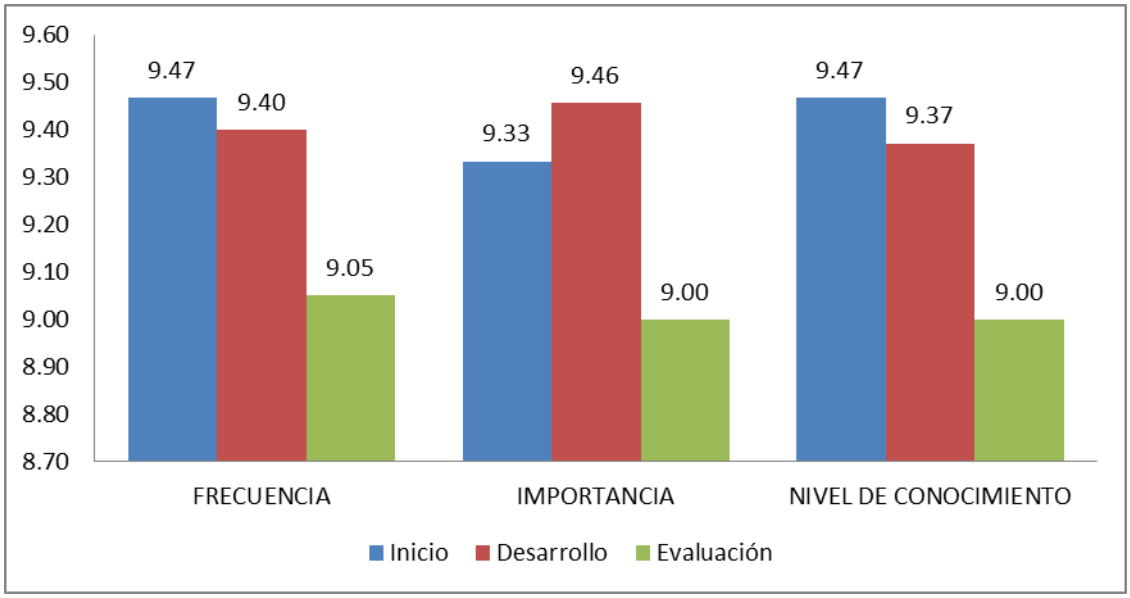


Figura 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Aldape (2008, p. 164) “Es importante que el docente piense por sí mismo, debe desempeñar sus tareas con energía y entusiasmo, aceptar el compromiso como algo que va más allá de su interés personal y tener el valor para defender sus creencias.”

El resumen que presenta la tabla y figura 22 es el resultado general de lo ya analizado individualmente, aquí se tiene una visión más clara en el que sus promedios van de 9.00 a 9.47, esto es en cada etapa del proceso de enseñanza aprendizaje respectivamente, así como en los niveles de aplicación, nos demuestran un excelente desempeño profesional como docentes.

Se puede concluir de manera objetiva que la formación, instrucción, experiencia y capacitación constante hacen del docente un profesional de excelencia, que planifica y tiene objetivos claros y que busca que sus estudiantes alcancen el objetivo propuesto.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 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	9.40	8.14	94%	81%
4.2	Vincula alos actores educativos	9.40	7.86	94%	79%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentale	9.00	7.33	90%	73%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.40	9.14	94%	91%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.80	8.71	98%	87%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	9.00	98%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.20	7.71	92%	77%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.40	8.29	94%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.60	8.71	96%	87%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.40	9.00	94%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.80	7.43	88%	74%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	8.00	94%	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.20	9.14	92%	91%
	TOTAL	121.80	108.48		
	PROMEDIO	9.37	8.34	94%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

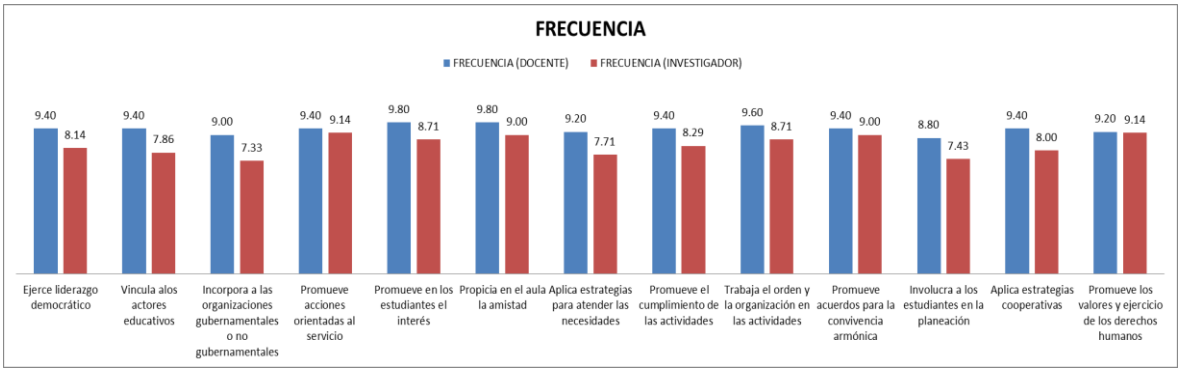


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Lussier Robert N. y Achua Christopher F. (2002, p. 105) "la comunicación eficaz es una de las capacidades medulares de los líderes, pues forma parte del estilo del liderazgo… por lo demás los líderes utilizan la comunicación para motivar a sus seguidores".

La presente información tiene una doble entrada, tanto de percepción como de observación, la primera realizada por el docente y la segunda por el investigador, lo que da como resultado mediante media aritmética de un 8,86 como promedio general y un porcentaje medio de 89%. Con un 8.80 en promedio y un 88%, el indicador que involucra a los estudiantes en la planeación es el más bajo que se registra en la tabla 22 y los indicadores registrados con un nivel medio de 9.40 son los correspondientes al 4.1, 4.2, 4.4, 4.8, 4.10 y 4.12 los mismos que se identifican con ejercer liderazgo, vincular a los actores educativos, y promover acciones o actividades de servicio a los demás, para la armónica convivencia y la correcta relación humana, todos ellos con un porcentaje del 94% desde la percepción del docente y con una media del 8.34 como promedio y un 84% desde la observación del investigador. Los componentes más elevados desde el punto de vista del docente alcanzan un 9.80 como promedio y se refieren a Promover en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas y a Propiciar en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes, los cuales alcanzan un 98% y estos mismo indicadores vistos por el investigador son valorados con un 8.71 y 9.00 respectivamente, con un porcentaje del 87% y 90%.

De todo esto se deduce que el nivel de frecuencia con que el docente aplica el liderazgo y comunicación en el desempeño profesional tiene un valor alto desde la percepción del propio docente, que se ve como excelente en este ámbito y desde la observación del investigador se lo califica como muy bueno. Esto es porque al sentirse evaluados buscan poner una alta nota para no correr el riesgo de ser juzgados. Desde la observación se puede

concluir que muchos docentes actúan desde su autoridad de educadores imponiendo acciones y no propiamente desde el liderazgo que motiva y entusiasma.

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

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	Vincula alos actores educativos	9.20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentale	8.75	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.40	94%
	TOTAL	**120.55**	
	PROMEDIO	**9.27**	**93%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

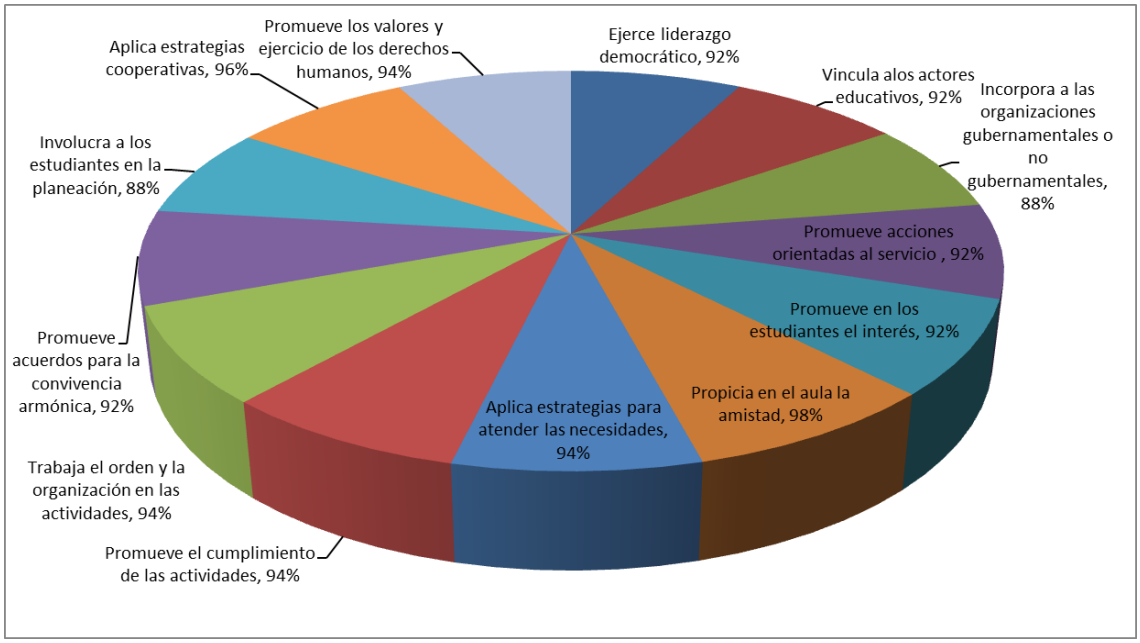


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Manes, Juan M. (2005, p. 11)

> "La dirección y el liderazgo son funciones de destino institucional; por lo tanto, los responsables de estas tareas deben conocer nuevas técnicas que les permitan conducir, dirigir o gerenciar mejores proyectos educativos, eficaces desde lo pedagógico, eficientes desde lo administrativo, efectivos desde lo comunitario y trascendentes desde lo cultural"

Según lo registrado en la tabla 24 el grado de importancia que los docentes dan al ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño profesional educativo tiene un promedio general de 9.27, lo que denota que para cada docente observado es muy importante el liderazgo y comunicación dentro de su labor educativa. Muchos de ellos no consideran de mucha importancia el incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales por lo que es valorada con un 8.75 como promedio y un 88%. Un factor que marca una valoración de 9.80 es el que se refiere a propiciar la amistad en el aula, es considerado de gran importancia ya que esto ayuda a mantener en armonía la clase y las relaciones humanas positivas.

De lo anteriormente anotado se puede argumentar que el grado de importancia que los docentes dan al liderazgo y comunicación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y en general de su desempeño como docentes es estimado como muy alto, es decir, que tiene prioridad en su desarrollo profesional.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.20	92%
4.2	Vincula alos actores educativos	9.40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentale	8.75	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.60	96%
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	9.00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.20	92%
	TOTAL	**120.95**	
	PROMEDIO	**9.30**	**93%**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

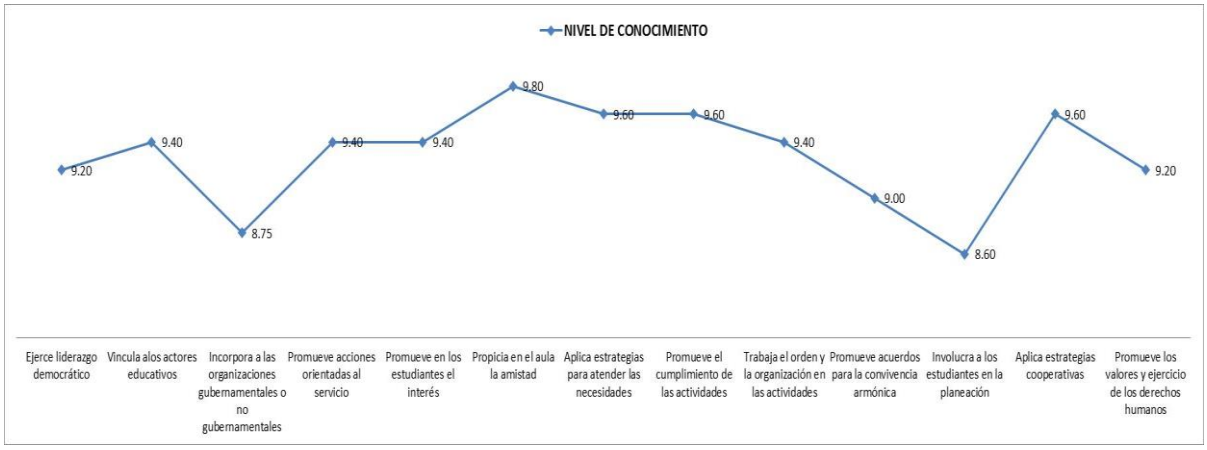


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Medina y Mata (2002, p. 5) “la Didáctica es esencial para el profesorado, al representar una de las disciplinas nucleares del corpus pedagógico, que se ha centrado en el estudio del proceso de enseñanza-aprendizaje”.

Haciendo una lectura de los datos obtenidos en la tabla 25 que hace referencia al nivel de conocimiento que tienen los docentes sobre el liderazgo y comunicación en su desempeño profesional, se aprecia un promedio de 9.30, lo que significa que tienen un alto nivel de formación y experiencia. Solo hay dos indicadores que tienen un promedio de 8.75 y 8.60 y tienen que ver con la incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales e Involucrar a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras, lo que evidencia que aún permanece en la mente y acciones de los docentes ciertas formas de educación tradicional en la que no se involucra a la comunidad en la construcción del conocimiento y que a los estudiantes se los ve como receptores de información y no como protagonistas del proceso educativo. Los porcentajes de todos los indicadores van de 86% a 98%. Todo indica un excelente nivel de conocimiento en lo referente a liderazgo y comunicación.

De lo anteriormente escrito se aduce que la preparación con la que los docentes cuentan es excelente, así mismo la experiencia por los años de ejercer la docencia ha hecho que poco a poco vayan generando liderazgo y comunicación asertiva lo que hace del quehacer educativo un espacio ideal para la formación integral de los estudiantes. Es además

importante que se vaya descartando de la actividad educativa algunos reductos aún presentes en la mente y acción de docentes que limitan el proceso de enseñanza-aprendizaje al salón de clase y evitan emprender actividades que vinculen a organismos gubernamentales o no gubernamentales con el ejercicio educativo; así mismo es conveniente que los estudiantes sean protagonistas de la planeación y ejecución de estrategias innovadoras para que se sientan parte integral de la construcción del conocimiento.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9.47	8.71
	Desarrollo	9.40	8.61
	Evaluación	9.05	8.68
	Visión Global	9.31	8.67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9.37	8.34

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

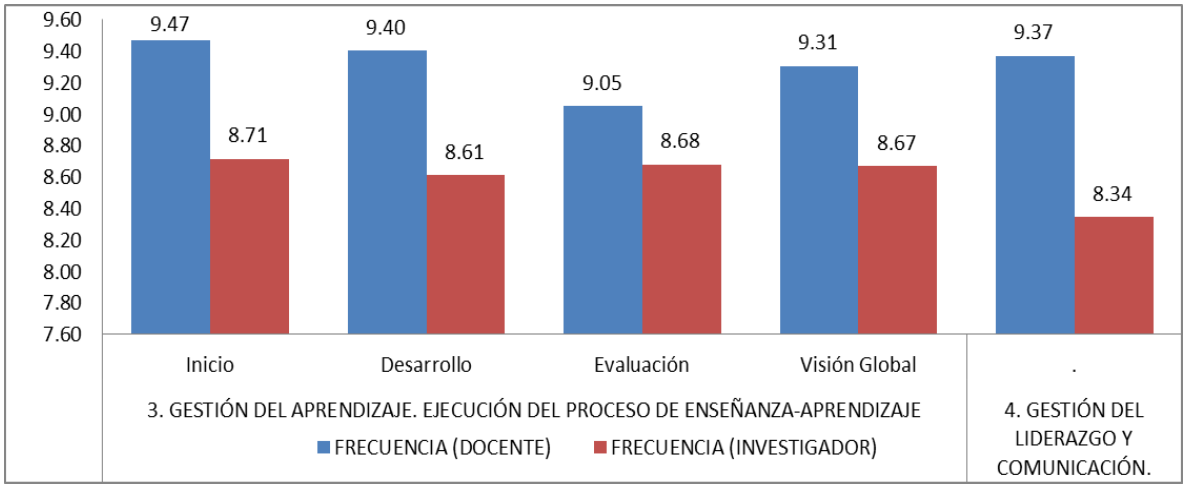


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Además Casassus, J. (2000, p. 11)

En la práctica, la perspectiva de gestión de Calidad Total en los sistemas educativos se orienta a mejorar los procesos mediante acciones tendientes, entre otras, a disminuir la burocracia, disminuir costos, mayor flexibilidad administrativa y operacional, aprendizaje continuo, aumento de productividad, creatividad en los procesos. Calidad total aparece entonces como la acción de revisión sistemática y continua de los procesos de trabajo, para identificar y eliminar los desperdicios.

En el resumen que se grafica en la tabla 26 muestra que entre la percepción del docente y la observación del investigador hay un promedio con un mínimo de diferencia, es decir un promedio de 9.32 por parte del docente y de 8.60 por parte del investigador, lo que denota que no se está muy lejos de la realidad y que se encuentran en el proceso de actualización pedagógica y a la par con la calidad educativa que se exige en los tiempos actuales.

En conclusión, basados en los datos obtenidos en esta tabla, se lee que tanto el docente como el investigador valoran como muy bueno el desempeño docente el mismo que se encuentra en constante capacitación y actualización para alcanzar los estándares de calidad educativa que se exigen como derecho en nuestra sociedad. Cabe señalar que la gestión de liderazgo y comunicación debe ser atendida con mayor disponibilidad por parte de los docentes, esto desde el punto de vista del investigador.

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.	9.10	9.05	8.48
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.02	9.08	9.20
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.65	9.58	9.71
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.31	9.26	9.28
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.37	9.27	9.30

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

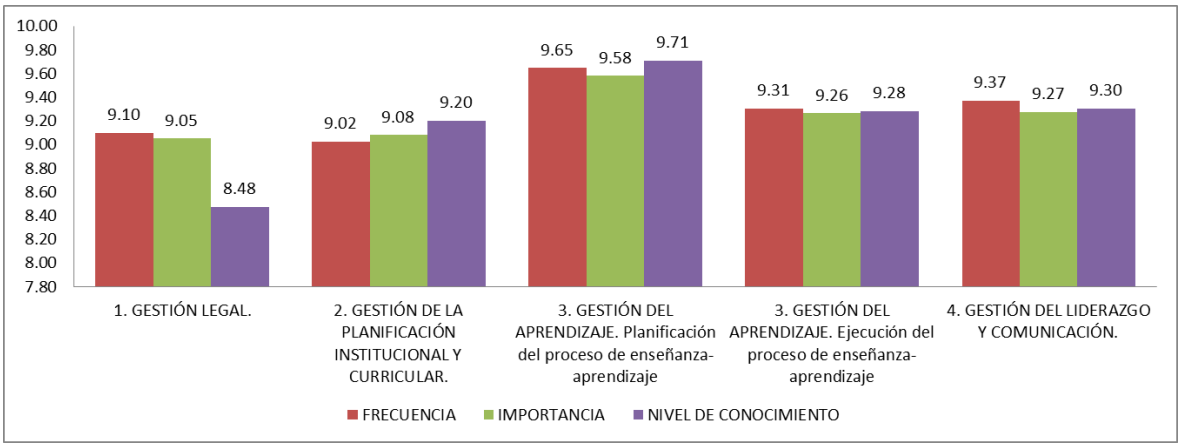


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Caballero C., Arturo. (2003, p. 22)

> El maestro con su actitud y su palabra debe penetrar en la tierra fértil de sus educandos hasta llegar a su conciencia, debe lograr en sus educandos mejores pensamientos y una conquista de conocimientos. Debe conocer individualmente a sus alumnos, con el propósito de estimularlos adecuadamente en la búsqueda de reacciones más deseables. El maestro debe dominar la disciplina que imparte, esforzarse por enseñarla bien, y comprobar que el conjunto de estudiantes a quienes se dirige la hayan comprendido.

La revisión de la tabla 27 deja como resultado global ideas bien definidas respecto a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que ejerce el docente en su desempeño profesional, los promedios alcanzados revelan una valoración de 9/10, pero hay que resaltar que el promedio más bajo de 8.48 lo obtiene en el nivel de conocimiento de la gestión legal que es muy bueno pero podría ser mejor si se dedica un tiempo para profundizar en aspectos legales en el marco educativo, los que serán de utilidad para un buen desempeño; el indicador con un promedio de 9.71 es el que se refiere al nivel de conocimiento dentro de la gestión del aprendizaje sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, que demuestra el grado de compromiso y vocación docente. Los promedios intermedios van desde 9.02 a 9.65 respectivamente. Los docentes observados y entrevistados tienen una excelente labor y desempeño, lo que los hace protagonistas de un cambio en el rumbo educativo.

Con los datos que ofrece la presente tabla se concluye que en el desempeño docente los maestros entrevistados y observados tienen un nivel de conocimiento óptimo y que dan mucha importancia a la planificación de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y se nota una pequeña diferencia entre lo que conocen y aplican, es decir la frecuencia con que aplican esos conocimientos no se encuentra a la misma altura. La baja valoración en lo que se refiere al conocimiento en gestión legal, se debe a que se centra mucho la atención en aspectos que son más urgentes de saber en la práctica docente dentro del aula, por lo que muchos documentos generales referentes a leyes, se los busca cuando es necesario en los distintos textos legales y no se cree conveniente tener un profundo conocimiento de ellos.

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

Tabla 28. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9.47	9.40	9.05
IMPORTANCIA	9.33	9.46	9.00
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9.47	9.37	9.00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

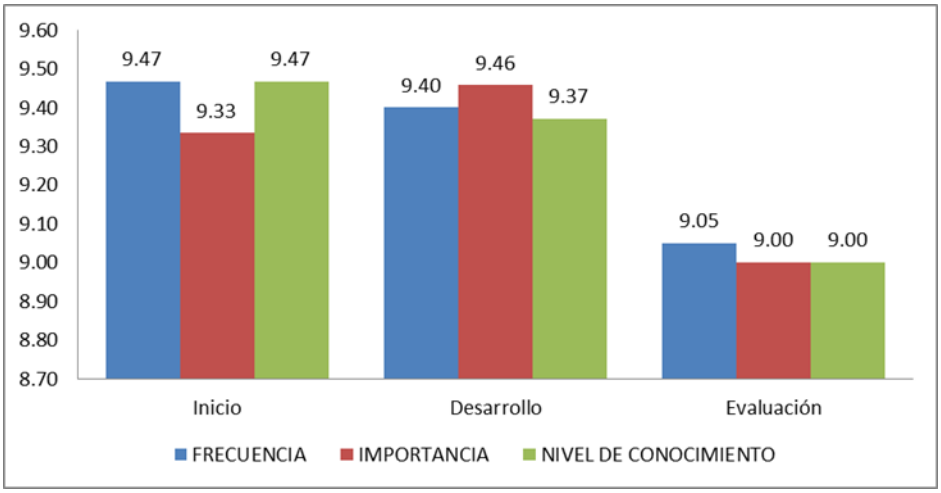


Figura 28. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada.

Martínez A., Lucía (2012, p. 17)

> Por *gestión educativa* entenderemos una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada, así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea.

En el resumen que la tabla 28 presenta se puede identificar sin fallar que en las etapas de inicio y desarrollo los promedios en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento son elevados los mismos van desde 9.33 a 9.47 y la baja revelada se registra en la etapa de evaluación desde 9.00 a 9.05, si bien es cierto no es un promedio que alarme sino que denota excelencia en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De todo esto se deduce el grado de aplicabilidad, importancia y conocimiento que tienen los docentes en la gestión de aprendizaje es excelente, se tendría que asumir un compromiso para investigar y aplicar nuevas técnicas en la evaluación la misma que debe ser constante dentro de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

CONCLUSIONES

Los docentes están preparados, tienen formación académica, pero en la práctica hay aspectos legales que no se los aplica o se desconocen, y en cierto modo solo se centra la atención en lo reglamentario de la Institución y no se busca incluir el marco legal global de la educación ministerial. Es importante mantener una constante formación y capacitación para que el nivel de conocimiento del docente sea optimo y pueda aportar a sus estudiantes en el quehacer educativo. Se desconoce en gran medida los objetivos del Plan Decenal de Educación.

Los niveles de planificación se encuentran entre los mejores, pero hace falta ir más allá del aula o de las actividades netamente de clase y aplicar proyectos que ayuden a fortalecer las áreas del conocimiento que están debilitadas y al mismo tiempo que busquen dar respuestas a las necesidades educativas de la Institución y su contexto.

Falta mayor protagonismo en diseño de proyectos y buscar soluciones a las necesidades institucionales y de aula, así como tener un mayor conocimiento sobre lo que es y cómo se elabora el plan de gestión y riesgos, los mismos que son términos nuevos en el quehacer educativo. Respecto a la planificación los docentes tienen un vasto conocimiento para realizar su labor y asumir con responsabilidad el proceso de enseñanza-aprendizaje; así mismo se avizora que falta mayor entrega respecto a procesos de investigación educativa y a la selección y diseño de recursos didácticos, lo que denota una apatía a crear e innovar, acostumbrándose sólo a lo que ya está hecho o investigado.

Falta mayor dedicación a las particularidades y diferencias de sus estudiantes, es decir acercarse con una educación personalizada y no con generalidades que pueden dificultar el aprendizaje.

La etapa de evaluación es importante, falta poner más énfasis en la aplicación de actividades evaluativas fuera del aula, se debe aplicar una variedad de técnicas para verificar resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje; se limita la tarea evaluativa a las técnicas conocidas por el docente o aquellas más fáciles de utilizar y no se busca aplicar nuevas formas de verificar resultados, quizá por no complicarse la vida o no tener más trabajo que hacer.

El nivel de conocimiento que poseen los docentes respecto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es muy bueno, lo que denota que la preparación obtenida a nivel profesional está acorde a las necesidades educativas de la época actual. Aplican diferentes

técnicas en la proceso de enseñanza-aprendizaje, aunque se necesita mayor capacitación en la elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación para actividades fuera del aula.

El nivel de frecuencia con que el docente aplica el liderazgo y comunicación en el desempeño profesional tiene un valor alto desde la percepción del propio docente, que se ve como excelente en este ámbito y desde la observación del investigador se lo califica como muy bueno. Esto es porque al sentirse evaluados buscan poner una alta nota para no correr el riesgo de ser juzgados. Desde la observación se puede concluir que muchos docentes actúan desde su autoridad de educadores imponiendo acciones y no propiamente desde el liderazgo que motiva y entusiasma.

La preparación con la que los docentes cuentan es muy buena, así mismo la experiencia por los años de ejercer la docencia ha hecho que poco a poco vayan generando liderazgo y comunicación asertiva lo que hace del quehacer educativo un espacio ideal para la formación integral de los estudiantes. Es además importante que se vaya descartando de la actividad educativa algunos reductos aún presentes en la mente y acción de docentes que limitan el proceso de enseñanza-aprendizaje al salón de clase y evitan emprender actividades que vinculen a organismos gubernamentales o no gubernamentales con el ejercicio educativo; así mismo es conveniente que los estudiantes sean protagonistas de la planeación y ejecución de estrategias innovadoras para que se sientan parte integral de la construcción del conocimiento.

Se concluye que en el desempeño docente los maestros entrevistados y observados tienen un nivel de conocimiento óptimo y que dan mucha importancia a la planificación de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y se nota una pequeña diferencia entre lo que conocen y aplican, es decir la frecuencia con que aplican esos conocimientos no se encuentra a la misma altura. La baja valoración en lo que se refiere al conocimiento en gestión legal, se debe a que se centra mucho la atención en aspectos que son más urgentes de saber en la práctica docente dentro del aula, por lo que muchos documentos generales referentes a leyes, se los busca cuando es necesario en los distintos textos legales y no se cree conveniente tener un profundo conocimiento de ellos.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los docentes y autoridades realizar talleres o círculos de estudio para conocer a profundidad lo referente a educación plasmado en la Constitución de la República del Ecuador, además, mantener una cercana relación con la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo Reglamento, así como también el Plan Decenal de Educación, lo que ayudará a poner las bases para una educación cuyo fin principal es el Buen Vivir.

Asumir con responsabilidad y profesionalismo la tarea educativa y lanzarse a la aventura de diseñar proyectos que aporten soluciones a las distintas necesidades que tiene la Institución. El aula es un taller donde se pueden realizar grandes aportaciones a la sociedad y no podemos limitar los conocimientos sólo a lo que ya está hecho y repetirlo sino apoyarnos en lo que tenemos a manera de herramientas para generar algo nuevo.

Que los docentes asuman el reto de la creatividad y la inventiva, especialmente en proyectos educativos, casa abierta, concursos intercolegiales, entre otros. Es urgente levantar la estima de los docentes y valorar su labor como profesionales de la educación, que se sientan dignos de su gran responsabilidad docente.

Es necesario que en la práctica los docentes den mayor atención a las particularidades y necesidades de sus estudiantes, generando actividades para el aprendizaje que incluyan a todos y puedan asumir el proceso de enseñanza-aprendizaje como un reto para construir conocimiento. Es además importante que se aplique actividades evaluativas fuera del aula, con una variedad de técnicas que ayuden a asumir con responsabilidad el quehacer educativo y poder verificar resultados.

Socializar con los docentes sobre la elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación tanto dentro como fuera del aula para tener herramientas que le ayuden a mejorar su desempeño profesional.

Es conveniente que el docente implemente estrategias que motiven y entusiasmen para generar un ambiente agradable donde todos se sientan protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje.

No se puede descartar el vincular a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje porque ayudan a hacer más práctico el ejercicio educativo. Además un verdadero liderazgo es el que está al servicio de los demás y busca hacer de la comunidad un espacio para la interacción positiva de la humanidad y la relación armónica de sus miembros para consolidar el Buen Vivir.

El desempeño profesional de los docentes es muy bueno, se recomienda continuar en el camino hacia la excelencia, con constantes capacitaciones que los mantengan actualizados y no descartar la formación permanente que es un compromiso personal de cada profesional para dar siempre lo mejor y dejar huella en la labor que realiza.

Asumir los nuevos retos educativos como una oportunidad para aportar libertad a nuestros pueblos, oportunidad para desterrar la opresión y el servilismo que esclaviza y a la vez obstaculiza el desarrollo de la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

Antúnez, Serafín (2004) O*rganización escolar y acción educativa*. Recuperado de http://dgfcms.sep.gob.mx/DocGral/Org_esc_acc_dir.pdf

Aldape, Teresa (2008). Desarrollo de las competencias del docente: demanda de la aldea global siglo XXI. México D.F., México: LibrosEnRed, Colección educación.

Alvariño, C., Arzola, S., Brunner, J. J., Recart, M., & Vizcarra, R. (2000). *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura. Revista Paideia*, *29*, 15-43. Recuperado de http://www.franciscoochoa.com/2012/pdf/GEE6.pdf

Arancibia C., Violeta. Herrera, P. Y Stransser K. (1999). Psicología de la educación. México DF., México: Alfaomega Grupo Editor S.A.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.* Recuperado de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Asamblea Nacional. (2011). *Ley orgánica de Educación Intercultural. Recuperado de* http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/99515a6a391f4bf6bd3693c8a76cff19/RO%20LEY%20DE%20ECUCACIÓN%20INTERCULTURAL.pdf

Asamblea Nacional. (2012). *Reglamento de la ley orgánica de educación intercultural.* Recuperado de http://www.cristorey.edu.ec/frontEnd/images/objetos/Reglamento_LOEI.pdf

Caballero C., Arturo (2003) *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela de nivel medio superior*. Recuperado de http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020149163.pdf

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. *UNESCO*. Recuperado de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccasassus_problemas.pdf

Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2002). *Gestión del talento humano*. Recuperado de http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Gesti%F3n%20del%20Talento%20Humano.doc.

Edistio Cámere (2009)**.** *La relación profesor-alumno en el aula.* Recuperado de http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/

Embajada del Ecuador en Estados Unidos. (2012). *La política de educación en Ecuador. Recuperado de* http://www.ecuador.org/blog/?p=2403

Escobar, A. y Cortijo, R. (Eds.). (2010). ¿Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación?. NUEVA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA (Vol. 1). Quito, Ecuador: Grupo Santillana S.A.

Escobar, A., Portalupi, G. Y Santos, M. (Eds.). (2010). ¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez?. NUEVA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA (Vol. 13). Quito, Ecuador: Grupo Santillana S.A.

Garrido, Pablo G. (2009). Educar en libertad y responsabilidad. Madrid, España: Colección Hacer Familia, Ediciones Palabra S.A.

Giménez S., Amadeo y Gómez P., María Isabel. (2002). Pedagogos Cristianos. Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Hax, Arnoldo y Majluf, Nicolás (2004). Estrategias para el Liderazgo Competitivo: de la visión a los resultados. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

Hunt, Barbara C. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Recuperado de http://m.preal.org/detalle.asp?det=1470

Imbernón, Francisco. (1994). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Barcelona, España: Editorial Graó.

Keenan, Kate. (1999). Habilidades directivas para… Motivar a su equipo. Barcelona, España: Colección Pocket Manager, Editorial Booket.

Lalaleo N., Marco. (2012). Evaluación Educativa, Institucional, del aprendizaje y destrezas con criterios de desempeño. Quito, Ecuador: Ediciones CONFEDEC

Larrosa Martínez, Faustino (2010). *Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas*. Recuperado de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1291992517.pdf

León Sánchez, Beatriz de. (2011). *Relación familia escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as*. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4440/larelacionfamiliaescuelaysurepercusionenlaautonomiay.pdf

Lepeley, María T. (2003). Gestión y Calidad en Educación, Un modelo de evaluación. México D.F., México: McGraw-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Lussier, R. N. y Achua, C. (2002) Liderazgo, Teoría – aplicación – desarrollo de habilidades. México D. F., México: Thomson Editores S. A.

Manes, Juan M. (2005). Gestión Estratégica para instituciones educativas, Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Buenos Aires, Argentina: Ediciones GRANICA S.A.

Martínez A., Lucía (2012). Administración educativa. México DF., México: Red Tercer Milenio S.C.

Martiñá, Rolando (2003). Escuela y Familia: una alianza necesaria. Buenos Aires, Argentina: Editorial Troquel S. A.

Medina Rivilla, A. y Salvador M., Francisco (2002). Didáctica General. Madrid, España: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.

Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano de la República del Ecuador (2012). *Conozca qué son los estándares de calidad educativa.* Recuperado de http://www.conocimiento.gob.ec/conozca-que-son-los-estandares-de-calidad-educativa/

Ministerio Coordinador de Patrimonio del Ecuador, Unicef. (2004). *Nacionalidades y pueblos indígenas, y políticas interculturales en Ecuador: Una mirada desde la educación*. Quito, Ecuador: Manthra Editores.

Morales Vallejo P. (2010). *Ser profesor, una mirada al alumno*. Recuperado de http://www.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Evaluacionformativa.pdf

Montenegro A., Ignacio. 2da. Ed. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente: fundamentos, medios e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Moral, José L. et al. (1995) *Pedagogía para la animación*. Madrid, España: Editorial CCS

Océano Grupo Editorial, S.A. (1981) *Enciclopedia de la Psicopedagogía* p. 208

Ontoria, A., Gómez, J.P. y Molina, A. (2005). Potenciar la capacidad de aprender a aprender. Lima, Perú: Colección para educadores, Alfaomega Grupo Editor S.A.

Piqué Velasco, Lorena (2011). *La importancia de la relación familia escuela*. Recuperado de http://relacionentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com/2011/04/la-importncia-de-la-relacion-familia.html

Poveda, Elva. (1996). Pedagogía de la evaluación. Quito, Ecuador: Talleres Nuevo Día.

Rendón Sosa, J. Et al (2009) *Modelo de gestión educativa estratégica – programa escuelas de calidad.* Recuperado de http://www2.sepdf.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf

Savater, Fernando. (2001) El valor de educar. Recuperado de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19549/1/articulo5-13-13.pdf

Subaldo, Lucía (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.* Recuperado de http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1

Tébar Belmonte, Lorenzo. (2003). El perfil del profesor mediador. Madrid, España: Santillana S.A.

TORRES R., EDA RUTH. (2005). *Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente en Honduras.* Recuperado de http://descargas.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/01159418653476495250035/048006.pdf?incr=1

UTPL. (2013). Guía didáctica, Programa Nacional de Investigación. Loja, Loja: EDILOJA Cía. Ltda..

PROPUESTA

AMBITO	**LEGAL** [X] **PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR** [ ] **APRENDIZAJE** [ ] **LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN** [ ]
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
Contradicciones en la práctica docente entre el ámbito de planificación y el legal, se planifica muy bien pero se deja de lado algunos aspectos de legalidad que fundamentan el quehacer educativo.	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
Mejorar en los docentes el nivel de conocimiento sobre el marco legal y normativo del quehacer educativo y su respectiva aplicabilidad.	
OBJETIVO:	
Mejorar el desempeño en el ámbito legal del quehacer educativo a los docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada de la ciudad de Machala, mediante taller de instrucción y capacitación que se dictará la primera semana de octubre del 2014 en jornada laboral.	

ACTIVIDADES:	**PROCEDIMIENTO:**	**RECURSOS:**	**EVALUACIÓN:**
Actividad 1: Analizar los documentos legales referentes al ámbito educativo y familiarizarse con los distintos términos.	**Procedimiento:** Reunir a los docentes en el aula virtual de la Institución y socializar el propósito del taller. Presentar mediante power point los distintos documentos legales donde se apoya todo el	**Humanos:** Docentes de la Unidad Educativa La Inmaculada. Capacitador. **Materiales:** Sala de audiovisuales. Computador. Proyector.	Analiza los documentos legales que afianzan el quehacer educativo y se familiariza con ellos.

	quehacer educativo. Asi como el ordenamiento legal para la definición de los planes y programas de estudio Entregar a los docentes copias de la constitución, ley orgánica de educación intercultural, reglamento de la LOEI, objetivos del plan decenal de educación. Subrayar en los documentos entregados todos los artículos que encuentre referentes a la educación, derechos educativos, líneas de acción, etc.	Audio. Micrófono Amplificación. Copias de Documentos Legales referentes a la educación. Silla y mesa para cada participante. Lápiz Hojas de papel bond Pliegos de cartulina Marcadores Escarapelas con nombre de cada participante.	
Actividad 2: Interactuar en grupos previamente establecidos y asignar temas que se expondrán con diferentes técnicas.	**Procedimiento:** Formar grupos de siete integrantes y se asignará por grupo un tema específico y se designará a cada grupo una técnica para la exposición. (panel, mesa redonda, dramatización, organizador gráfico,		Interactúa con sus compañeros de grupo y expone el tema asignado mediante una técnica correspondiente. - Mapas conceptuales - Periódico mural - Lluvia de ideas

Actividad 3: Generar estrategias de aplicación del ámbito legal en el desempeño docente.	etc.). **Procedimiento:** Cada grupo presentará ejemplos y estrategias concretas para mejorar el desempeño docente desde el ámbito legal.		Genera estrategias de aplicación del ámbito legal en el desempeño docente. Y asume un compromiso profesional con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA:

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.* Recuperado de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Asamblea Nacional. (2011). *Ley orgánica de Educación Intercultural. Recuperado de* http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/99515a6a391f4bf6bd3693c8a76cff19/RO%20LEY%20DE%20ECUCACIÓN%20INTERCULTURAL.pdf

Asamblea Nacional. (2012). *Reglamento de la ley orgánica de educación intercultural.* Recuperado de http://www.cristorey.edu.ec/frontEnd/images/objetos/Reglamento_LOEI.pdf

*Unicef/**ecuador**/* EL *PLAN DECENAL* DE *EDUCACIÓN* (2006 – 2015). Nacionalidades y Pueblos Indígenas, y políticas interculturales en *Ecuador. Recuperado de* EL *PLAN DECENAL* DE *EDUCACIÓN* (2006 – 2015) - Unicef

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA"
RECIBIDO
FECHA: 10-XII-2013
HORA: 13 HORAS

UNIDAD EDUCATIVA
"LA INMACULADA"
Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl

Machala, 13 de Noviembre del 2013

Dra.
Ruth Aguilar Feijoo
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LA U.T.P.L.
Loja.-

De mi consideración:

En contestación a su atento oficio No. S/N, recibido el 10 de diciembre de 2013, cúmpleme informar a Usted que este Rectorado autoriza al **Sr. José Orlando Chimarro Ramírez**, para que proceda a realizar su proyecto de investigación sobre el tema: **"Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje"**

El trabajo en mención lo realizaría a partir del día lunes 16 de diciembre de 2013 hasta la finalización del presente año lectivo.

Aprovecho la oportunidad para exteriorizar a Usted mis sentimientos de consideración y estima más distinguidos

Atentamente,

Sor Elvia Guizado Guzmán
RECTORA

Bodas de Oro

Urbanización La Carolina - ✆ 2980-497
E-mail: unelai_oro@hotmail.com - Machala - Ecuador

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 9 de septiembre del 2014

Sor
Gladis Sasig U.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LA INMACULADA
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA"
RECIBIDO
FECHA: 09-09-2014
HORA: 15h 35

UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA" SECRETARIA "Machala El Oro"

UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA" RECTORADO "Machala El Oro"

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:
2. **Tipo de Institución:**

Pública		Municipal		Particular		Fiscomisional	

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana		Rural	

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F ( ) M ( ) 2. Edad ( ) años 3. Años de experiencia docente ( )
4. Posee título relacionado con la docencia. SI ( ) NO ( )
5. **Nivel de estudio:**

Bachiller		Profesor		Tercer nivel		Cuarto nivel	

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

Inicial		Básica		Bachillerato		Básica y Bachillerato	

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial		Semipresencial		Distancia	

8. **Relación laboral:**

Contrato		Nombramiento		Honorario	

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

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

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

1

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

2

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

¡Gracias por su colaboración!

3

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: _____

NÚMERO DE NIÑOS: _____

PERÍODO/S OBSERVADO/S: _____

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: _____

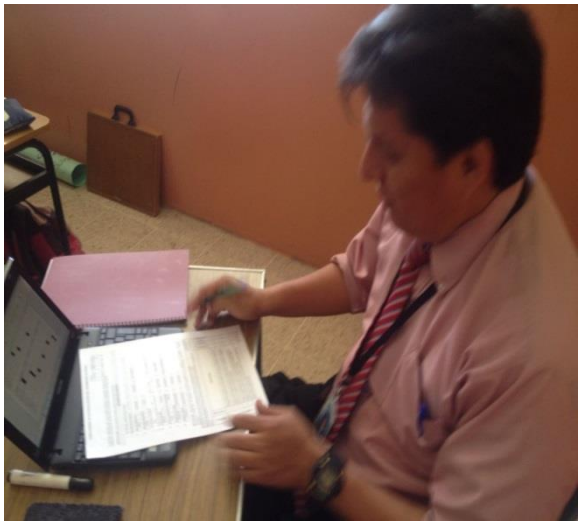
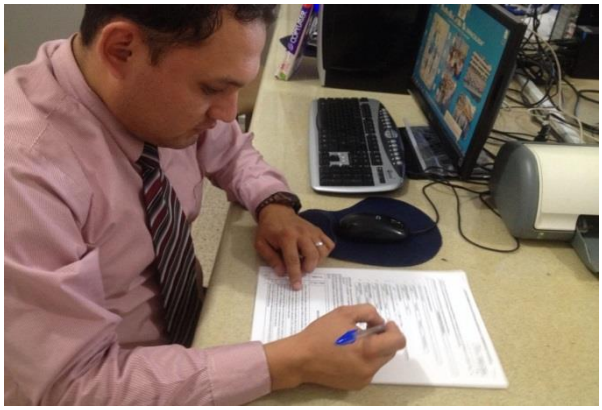
DESTREZA TRABAJADA: _____

FECHA: _____

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

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

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

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

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