



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo “Trece de Mayo” de la ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Chuncho Macas, Milton Guido

TUTOR: Carrión Martínez, Marlon Agustín, Lcdo.

CENTRO UNIVERSITARIO ZARUMA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado.

Marlon Agustín Carrión Martínez

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 educación básica del centro educativo “Trece de Mayo” de la ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Milton Guido Chuncho Macas, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre de 2014

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Chuncho Macas, Milton Guido declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo “Trece de Mayo” de la ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Marlon Agustín Carrión Martínez director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Milton Guido Chuncho Macas

Cédula: 0705082626

DEDICATORIA

Con infinita gratitud dedico este trabajo a Dios Padre de bondad infinita, que me ha prodigado las fuerzas para concluir con éxito este sueño, dándome día a día su luz para caminar correctamente por la senda del bien.

A mis queridos Padres Nelson Chuncho y Rosa Macas por su amor y apoyo incondicional que me han brindado para conseguir este logro profesional.

A mis hermanos Freddy y Alicia Chuncho por brindarme su apoyo.

Milton Guido

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Padre celestial quien me ha infundido el valor y la dedicación para terminar con éxito este trabajo investigativo.

Agradezco de manera especial a mis queridos padres y hermano quienes han estado apoyándome ante cualquier dificultad desinteresadamente en todos los momentos difíciles que con un amor inigualable supieron motivarme para seguir adelante con mi formación profesional.

Un reconocimiento especial a mi tutor de tesis Licenciado Marlon Agustín Carrión Martínez por sus valiosas sugerencias, ayuda y colaboración brindadas en todo momento para culminar con éxito este proyecto.

Milton Guido

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DESRECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	22
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	23
1.2. Gestión educativa.....	24
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	24
1.2.2. Características de la gestión.....	26
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	30
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	30
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	32
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	34
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	35

1.3.1. Definiciones de estrategias.....	35
1.3.2. Tipos de estrategias.....	36
1.3.2.1. En la gestión legal.....	37
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	38
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	39
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	40
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	43
2.1. Diseño de investigación.....	44
2.2. Contexto.....	44
2.3. Participantes.....	44
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	45
2.4.1. Métodos.....	45
2.4.2. Técnicas.....	46
2.4.3. Instrumentos.....	46
2.5. Recursos.....	48
2.5.1. Talento Humano.....	48
2.5.2. Institucionales.....	48
2.5.3. Materiales.....	48
2.5.4. Económicos.....	48
2.6. Procedimiento.....	49
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	51
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal... ..	52
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	53
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	55
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	56
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación....	56
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	58
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	59
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	61
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	61

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	61
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	62
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO..	65
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	67
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	69
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.....	70
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.....	72
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.....	73
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	75
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	76
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de	

enseñanza aprendizaje INICIO.....	77
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	78
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	80
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.....	81
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	83
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	84
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	84
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	86
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	88
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	89
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	91
 CONCLUSIONES.	 93
RECOMENDACIONES.....	94
BIBLIOGRAFIA.....	95
PROPUESTA.....	102

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

RESUMEN

La investigación versa sobre el desempeño docente; es prioridad del estado ecuatoriano mejorar este ámbito y la calidad de la educación. El Objetivo general fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis.

Este trabajo se realizó en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”, de la provincia del Oro, cantón Portovelo. Se trabajó con una muestra de tres docentes del nivel de Básica; usando los métodos: descriptivo, analítico sintético, inductivo - deductivo, estadístico y hermenéutico; las técnicas fueron: lectura, mapas conceptuales, resumen, observación, encuesta; los instrumentos utilizados: cuestionario y registro de observación. Se concluyó que los docentes investigados, no realizan una adecuada gestión en los ámbitos de planificación institucional y curricular, liderazgo y comunicación debido a ciertas limitaciones en el conocimiento sobre este ámbito.

Invito a las personas vinculadas a la docencia a leer la presente investigación e informarse sobre el desempeño docente en esta institución educativa.

PALABRAS CLAVES: Desempeño docente, enseñanza-aprendizaje, gestión, planificación.

ABSTRACT

The research focuses on teacher performance, as it is Ecuadorian state priority to improve this area also education quality. The proposed overall objective was to determine the teacher performance of Science Education professionals, considering management areas: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

This investigation was done in Unidad Educativa "Trece de Mayo ", El Oro Province, Portovelo canton. It was worked with a sample of three teachers of the Basic level; using the methods: descriptive, analytical, synthetic, inductive - deductive, statistical, and hermeneutic; applied techniques were: reading, concept maps, summary, observation, survey; the instruments used: questionnaire and observation log. It was concluded that investigated teachers do not perform the proper management of institutional and curricular planning because they have limited knowledge of this scope.

People related to teaching field are invited to read this research and learn about teacher performance in this educational institution.

KEYWORDS: teaching performance, teaching and learning, management, planning.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza el desempeño docente, ya que el estado ecuatoriano en busca de una educación de calidad se ha propuesto mejorar este ámbito, por tal razón en esta investigación se analiza el desempeño docente en la Unidad Educativa “Trece de Mayo” del cantón Portovelo, ya que es menester dar respuesta a la problemática planteada y cumplir con las exigencias del Ministerio de Educación del Ecuador en cuanto a los estándares de desempeño docente.

Un docente de calidad se caracteriza por conocer y dominar la asignatura que enseña, usar una pedagogía variada, poseer relación abierta y armoniosa con los alumnos y padres de familia, sólida ética profesional, estos aspectos son abordados en esta investigación denominada: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo “Trece de Mayo” de la ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014.

Previa búsqueda de trabajos investigativos similares, que posean el mismo tema no se han encontrado estudios realizados, tanto a nivel nacional, local e institucional.

El presente informe de trabajo de investigación se encuentra estructurado por capítulos de la siguiente manera: El primer capítulo se denomina marco teórico conformado por los siguientes temas: el desempeño docente, concepto, factores que influyen en el desempeño docente; características, desafíos del desempeño docente; el segundo tema comprende la gestión educativa, definición, características, tipos de gestión, el desempeño docente legal, del aprendizaje, de planificación, del liderazgo y la comunicación; el tema tres denominado: estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, concepto, tipos de estrategias utilizadas en la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación.

El capítulo dos, se refiere a la metodología utilizada en la elaboración del presente informe. El capítulo tres, comprende los resultados, análisis y discusión de la investigación. En el capítulo cuatro se detallan las conclusiones, recomendaciones y propuesta.

2.1. 1

Este trabajo de fin de titulación posee trascendental importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que como institución de educación superior, formadora de profesionales demanda que los egresados de las diferentes titulaciones pongan en práctica

los conocimientos adquiridos durante los años de formación académica, y como egresado de la titulación de ciencias de la educación, mención educación básica, he desarrollado la presente investigación, con la finalidad de conocer el desempeño de los docentes de la institución educativa mencionada, sus aciertos y debilidades con el ánimo de aportar con una propuesta que procura un mejor desempeño de los docentes de este centro educativo y sea un aporte al país; así también el presente trabajo de fin de titulación me permite la obtención del título profesional.

En respuesta a la problemática planteada, en la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Primer objetivo: fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión. El mismo que fue cumplido satisfactoriamente en la elaboración del marco teórico, mediante una investigación bibliográfica, con el que se fundamenta y analiza teóricamente los temas.

Segundo objetivo: determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente. El mismo que se cumplió a cabalidad en la investigación de campo, en la que se detectó los logros, aciertos y deficiencias del desempeño de los docentes en su profesión.

El tercer objetivo planteado fue: describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, se cumplió de manera satisfactoria con la investigación de campo que dio a conocer que los docentes le brindan gran importancia a todas los requerimientos de su profesión con algunas excepciones en ciertos campos.

El cuarto objetivo formulado que fue: identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, en el que se determinó que poseen un adecuado nivel de conocimiento y dominio de los conocimientos inherentes a su profesión, sin embargo no han actualizado sus conocimientos en lo que tiene que ver al ámbito legal.

El último objetivo específico fue cumplido a cabalidad, el mismo que estuvo formulado de la siguiente manera: Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, en estos tres ámbitos los

desarrollan de manera acertada con ciertas deficiencias en el ámbito gestión del aprendizaje.

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se contó con la asesoría de la Universidad Técnica Particular de Loja, a través del equipo de asesores de la investigación, Director de Tesis, la colaboración del director y los docentes investigados de la Unidad Educativa “Trece Mayo” del cantón Portovelo, para lo cual se utilizaron diferentes recursos materiales y económicos; las limitantes que presenta esta investigación son fruto de los errores que involuntariamente comete un ser humano por su conocimiento limitado.

Se utilizaron los métodos: descriptivo, analítico sintético, inductivo - deductivo, estadístico y hermenéutico; las técnicas usadas: lectura, mapas conceptuales, resumen, la observación, la encuesta; los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario y el registro de observación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

“El desempeño docente es de naturaleza compleja y multidimensional (implica conocimientos, habilidades, actitudes, valores, investigación, orientación, organización, supervisión, etc.)” (Universidad Nacional Autónoma de México, 2005, p. 25). El desempeño docente es una tarea principal que los educadores deben manejar con gran responsabilidad, para brindar una educación de calidad y calidez como lo establece los estándares de educación del Ecuador.

El desempeño docente es importante ya que el profesor juega un papel determinante en la educación, posibilita que el alumno pueda adquirir aprendizajes significativos, poniendo en juego su conocimiento científico para despejar las inquietudes de los alumnos, su vocación que constituye el recurso pedagógico más importante de todo maestro.

En el 2007, Montenegro define al desempeño docente como un “conjunto de acciones concretas; es decir el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 25). Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

Finalmente, Montenegro (2007) concluye que “el desempeño docente es en sí 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” (p. 25).

Ponce (2005) citado por Subaldo (2012) señala que:

El desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación. (p. 40).

El docente pone al servicio de los estudiantes un conjunto de estrategias para la consecución de ciertos objetivos, por tanto el desempeño docente puede entenderse como el procedimiento que realiza el docente para impulsar el aprendizaje en los estudiantes sea esta dentro o fuera del aula.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Los factores que influyen en el desempeño docente, el aspecto directo que influye en este ámbito según Arancibia (2012) “es el clima grupal , que no es otra cosa que el ambiente propicio para el aprendizaje”, que consiste en un contexto de orden con reglas, aprendidas y seguidas por los estudiantes; que a la vez el alumno es un ser independiente, libre para actuar, responder, preguntar y razonar sus respuestas, los aspectos que se toma en cuenta para la creación de este clima grupal, son: “crear un ambiente de trabajo, crear un lugar afectivo, incentivar la participación continua de los alumnos, procurar a cumplir a cabalidad las normas académicas, el cumplimiento de las normas de convivencia y de trabajo grupal” (Arancibia, 2012, p. 215).

McBer (2000) citado por Hunt (2009), identifica tres factores principales dentro del control docente que influyen significativamente en el progreso del alumno, considera que estos tres factores predicen más del 30% del progreso de los alumnos, estos son:

- Características profesionales: las disposiciones subyacentes y los patrones de conducta que motivan lo que hace el docente están relacionados con valores, compromisos y actitudes fundamentales.
- Habilidad para la enseñanza: las “micro conductas” o las habilidades específicas del enseñar pueden ser identificadas y aprendidas.
- Clima de aula: una “medida del producto” de las percepciones colectivas de los alumnos sobre el trabajo en el aula con un docente. (p. 17)

En el 2010, en un estudio realizado por Jiménez, para determinar los factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula, se concluyó que los cinco factores que más influyen en el desempeño docente son:

1. Estar motivado
2. Tener preparada la programación del curso
3. Saber dominar las diferentes estrategias de enseñanza
4. Buen ambiente entre los compañeros del centro
5. La formación continua del profesorado. (p. 4)

Existen otros factores señalados en un estudio realizado por Caballeros (2003), para conocer los aspectos que influyen en el desempeño docente, “de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los docentes, se determina los siguientes factores: la remuneración económica que resulta ser el principal, la seguridad de permanencia en el

trabajo, asistencia a cursos de especialización, colaborar en transformar la sociedad, entre otros” (p. 59).

Los factores que influyen en el desempeño docente varían de acuerdo a las diferentes realidades en que trabaja un docente, sin embargo es necesario analizarlos desde los factores que más influencia tienen de acuerdo a las referencias anotadas los factores que prevalecen son el clima del aula o sea, que el docente cree un ambiente propicio para ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje, la formación continua del docente tiene mucho que ver en su desempeño ya que si no actualiza sus conocimientos corre el riesgo de utilizar metodologías arcaicas, que en los tiempos actuales ya no consiguen un efecto positivo en los aprendizajes de los alumnos; dominar la asignatura, es decir, poseer un amplio conocimiento de la rama en la que va desempeñarse, a continuación se abordan de manera particular diferentes factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación inicial del profesorado “debe diseñarse de tal modo que permita crear las competencias adecuadas para formar profesionales que no sólo dominen la didáctica específica de los diferentes materiales sino también una serie de elementos educativos transversales que todo profesional de la educación debe adquirir” (Salvat, 2007, p. 3).

Por lo que es importante considerar que la profesión docente constituye la responsabilidad de formar seres humanos, debido a esto, en Ecuador existe preocupación por parte del gobierno por mejorar la formación inicial del docente ya que de ella dependerá en gran parte su futuro desempeño y de los resultados esperados en la educación de los alumnos.

Terigi (2013), indica que:

La forma de revalorizar la profesión docente es a través de la mejora de su formación inicial. En Ecuador, las universidades no dependen directamente del Ministerio de Educación sino de otras secretarías de Estado, sin embargo, el Ministerio de Educación está coordinando con esas otras secretarías para lograr ese objetivo. Se busca que las carreras educativas tengan un sistema más riguroso de selección de candidatos y que se alarguen las carreras.

Tradicionalmente, la formación inicial del docente consistía en dos años de clases y un año de práctica. Sin embargo, la nueva Ley de Educación establece como requisito mínimo una licenciatura, es decir, para ingresar a la docencia ahora se requieren cuatro años de estudio. Además, se reconoce que es necesario reconceptualizar la formación inicial

docente, ya que no basta con la formación inicial, sino que se requiere capacitación y apoyo a lo largo de toda la carrera. (p. 102)

En el 2013, Terigi manifiesta que:

Desde el 2008, en Ecuador, se viene implementando un programa de formación continua de docentes, basados en los estándares de desempeño profesional antes mencionados, que busca que los maestros se desarrollen profesionalmente y se actualicen de manera permanente. Ahora los cursos se diseñan sobre la base de las necesidades detectadas en las evaluaciones de docentes en ejercicio, dado que la gran mayoría de la formación ahora es remedial (para compensar lo que los docentes no aprendieron en su formación inicial). A futuro, se espera que la formación continua cumpla la función de actualización que siempre debió haber tenido. (p. 103)

La formación inicial del docente es la piedra angular que repercute en su desempeño profesional a futuro frente a sus alumnos, por tal motivo es indispensable que éste se capacite permanentemente para no quedar rezagado en sus conocimientos y metodologías, sobre todo con el apareamiento y aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación al ámbito educativo, es menester que el docente se capacite en todos los ámbitos.

La capacitación docente “es un proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido” (González, 2004, pp. 89-90).

El docente debe prepararse desde diferentes ámbitos, sobre todo en la actualidad, en el uso de las Tics durante su formación inicial, el docente construye representaciones de los saberes disciplinares y del saber sobre los procesos didácticos. Es necesario que cuente con una formación instrumental conceptual, que le posibiliten una mejor gestión y resolución de problemas en el aula.

Todos estos aspectos necesitan ser desarrollados en forma sistémica para vivenciar su imbricación, en un ámbito reflexivo, orientado al uso crítico de las nuevas tecnologías, en el cual se trabaje sobre temas complejos, en forma abierta y en colaboración.

En el 2009, Azinian manifiesta que “el docente que no ha recibido esta formación inicial necesita capacitarse en los aspectos indicados, superar la adquisición instrumental y llegar a la apropiación simbólica, poniendo a las TIC al servicio de mejores aprendizajes” (p. 265). El

docente capacitado evalúa materiales, recursos y propuestas didácticas; las rediseña, reformula contenidos y estrategias para aprovechar las potencialidades de las TIC. Reflexiona sobre su práctica y la modifica en un proceso de revisión continua.

Por su parte, Huberman (2005, p. 15-16), citado por Padilla (2013) describe la formación como “un proceso que integra y articula la formación inicial y continua, como preparación sistemática”, la misma que sirve para afrontar las realidades básicas de la tarea y como motivación para un progresivo desarrollo de calidad y eficiencia en cualquiera de los aspectos de la función que se desempeñe. Ésta proveerá de los medios necesarios para el desarrollo personal y profesional.

A decir de Ramírez y Piña (2005) citado por Padilla (2013):

La formación de profesores puede ser considerada un proceso en el que la adquisición de conocimientos, capacidades y actitudes llevan al desarrollo personal del sujeto en formación, mediante el cual éste aprende a enseñar. El docente logra un bagaje de saberes, competencias y valores coherentes con su rol para apoyar a sus estudiantes en su propio aprendizaje, sustentado en cuatro puntos cardinales: aprender a ser, saber, hacer y querer.

En nuestro país la Ley de Educación Intercultural señala que los docentes del sector público tienen derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles, y modalidades según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

Por lo que se puede manifestar que tanto la formación inicial como la capacitación del docente son dos aspectos complementarios para un buen desempeño docente, porque para que un profesor pueda desempeñarse como tal debe primeramente formarse, y constantemente actualizar sus conocimientos científicos, para lograr un aprendizaje significativo en los alumnos.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación es un factor importante que repercute en los distintos ámbitos de la vida del ser humano, por lo que es necesario que la motivación esté presente en el desempeño docente, ha sido definida por Toro (2008) de la siguiente manera:

La motivación es aquel aspecto de la realidad personal, que nos mueve e imprime orientación y energía a los deseos hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de su logro y realización. Lo que muestra si una persona está o no motivada, es el alto grado de energía y

compromiso, que exhibe ante una actividad dada, por lo que la motivación produce como efecto el buen desempeño de esta persona en cualquier actividad, en este caso en la docencia. (p. 48)

Los docentes que trabajan con motivación, registran mejores resultados que aquellos que trabajan con poca motivación, ya que presentan más desgaste emocional y psicológico, por lo que desarrollan su jornada de trabajo como cumplimiento de actividades, también obtienen pobres resultados en el aprendizaje de sus alumnos.

Los profesores que sienten su trabajo como una misión, son conscientes de que deben actuar de manera ética, es decir, tienen la idea de ser responsables moral y legalmente de sus alumnos, que es lo que los hace sentirse realmente profesores o identificados con su misión.

Carrasca & Baignol (2001); como se citó en Quezada (2012) indican ciertas técnicas para conseguir la motivación en los alumnos y a su vez se consigue mejores resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje:

- El aprendizaje operativo y participativo resulta más motivante que el aprendizaje individualizado competitivo.
- Las tareas creativas son más motivadoras que las repetitivas.
- La motivación es el efecto del descubrimiento de un valor.
- El profesor que posee las adecuadas cualidades humanas consigue que sus alumnos estén más motivados.
- Las expectativas del profesor son profecías que se cumplen por sí mismas, el alumno tiende a rendir lo que el profesor espera de él.
- El reconocimiento de los resultados por parte del alumno, es un fuerte estímulo para corregir errores, mejorar y obtener mayor rapidez y exactitud.
- La motivación aumenta cuando el material didáctico que se utiliza es adecuado. (pp. 71-78)

Si el docente aplica estas técnicas puede mejorar el resultado de sus clases como también puede lograr un mejor desempeño profesional y una mejor eficacia en el proceso de enseñanza aprendizaje, según indica Brunnetti (2007) “la docencia es un trabajo motivador en sí mismo, ya que suscita pasión, interés y entusiasmo que es fuente de realización personal” (p. 29).

Aldape (2008), considera que:

Es muy importante que se motive al profesorado debido a que la motivación repercute en la forma en que éste se comporta, en el clima laboral y sobre todo en el alumnado. Influye en un buen ambiente de trabajo sin problemas entre similares y/o administrativos y en la forma en la que se desenvuelve y realiza diariamente su trabajo. (p. 165)

Dentro del sistema educativo dice Marques (2003) que “la calidad de la educación es una cuestión crucial en un mundo globalizado, marcado por la innovación tecnológica permanente y rápida, y en el que no hay lugar para escuelas ineficaces ni para profesores mal preparados o desmotivados” (p. 505).

Finalmente, Marques (2003) concluye que “solo con profesores muy motivados y comprometidos con su profesión puede existir una escuela de calidad”.

Como se ha dicho anteriormente la motivación juega un papel importante en el desempeño docente, porque el profesor motivado no solo mejora el clima en el aula creando un ambiente de confianza, comunicación, participación en sus alumnos sino también consigue que sus alumnos se interesen por el aprendizaje, sean más creativos, participen en la construcción de sus propios aprendizajes. Así también la motivación es parte de los principios de la educación previstos en la ley de educación ecuatoriana, se valora y promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, se valora el esfuerzo de los docentes quienes ponen todo su potencial al servicio de sus alumnos, buscando diferentes métodos para que el estudiante obtenga buenos resultados.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación profesor estudiante ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos. Esta situación ha hecho que, cada vez más, el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le posibiliten una mejor relación con sus estudiantes y, en consecuencia, el establecimiento de ambientes adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula. (Vieira, 2007, p. 19)

El docente y el alumno son los principales agentes de la educación por tal razón es necesario que la relación que se genera entre los dos sea adecuada, para poder obtener un buen ambiente en el aula, donde pueda fluir una comunicación asertiva, tendiente a producir un aprendizaje adecuado.

Según el criterio de Covarruvias (2004):

Si se quiere comprender por qué el profesor y los estudiantes se relacionan de determinada manera y se conducen como lo hacen en sus intercambios, es necesario poner atención no sólo a sus comportamientos manifiestos y observables, sino también a las concepciones asociadas con los mismos o bien a las representaciones que éstos elaboran. (p. 50)

La mejor relación profesor estudiante se produce cuando el profesor enseña con éxito lo que pretende y, mediante ello, el estudiante aprende bien lo que pretende; otra relación vendría definida cuando el profesor enseña con un valor elevado, pero el valor del aprendizaje ha sido menor que el previsto por el profesor. “Un resultado distinto lo constituyen aquellas situaciones en las que el profesor ha enseñado por debajo del valor esperado, pero el aprendizaje ha sido fructífero” (Serrano, 2005, p. 575).

Para la mayoría de docentes, la buena relación con sus estudiantes es clave para la consecución de los objetivos escolares. Cuanto mejor es la relación que se establece entre el docente y el grupo de clase, más fácil resulta que éste pueda ejercer su influencia sobre los estudiantes.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La escuela y la familia tienen como objetivo común la educación de las personas en las primeras etapas de la vida. Se entiende la colaboración entre la escuela y las familias de los estudiantes como un proceso de construcción compartida en el que adquiere una importancia fundamental la creación y el mantenimiento de la relación. “La familia y la escuela constituyen los dos contextos de desarrollo principales del niño hasta que llega a la vida adulta” (Planas, 2007, p. 203). La relación entre familia y escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional.

Calvet (2007) indica que:

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

La familia determina en diferentes modos al individuo, según provenga de un hogar bien estructurado o en uno desestructurado y conforme es el individuo en su familia se muestra en la sociedad y en la escuela, por tal razón, el docente desempeña su labor en base a la realidad de cada alumno.

Martiña (2003), manifiesta que “la trascendente misión de preparar a las nuevas generaciones para que se inserten en forma sana y activa en el mundo es compartida básicamente por padres y madres de familia y docentes” (p. 88). Sin embargo, ellos y las instituciones respectivas, familia y escuela, no siempre pueden cooperar acertadamente y muchas veces lo hacen con gran dificultad.

En el momento actual no puede encararse el tema sobre la interacción familia-escuela sin enmarcarlo dentro del contexto del desarrollo que ha alcanzado la ciencia pedagógica y, al tiempo, la transformación que ha experimentado a lo largo del siglo XX, así como las previsiones del futuro. En este sentido, se constata que “las nuevas estructuras sociales se configuran dentro del esquema general de la pluralidad y la participación” (García, 1993, p. 183).

En el Ecuador, conforme lo determina la Constitución de la República la educación es un proceso participativo en el que están inmersos los profesores, los estudiantes y los padres de familia, esta participación activa de la familia en la educación da lugar a que se pueda exigir una educación de calidad, además cabe mencionar que la educación de un individuo comienza en el hogar, la escuela constituye un complemento a esta educación, los agentes educativos principales son los padres quienes sientan las bases de la educación en el hogar sobre todo en los valores, que es lo más importante formar un individuo para la vida o para encararse a los nuevos retos que presenta el mundo contemporáneo, también existen otros ámbitos en los que la familia influye en un niño estos son rendimiento académico, capacidad para alcanzar metas, interés en las tareas escolares de sus hijos entre otros aspectos por lo que se puede decir que la familia juega un papel preponderante en la educación de los niños.

1.1.2.5. Organización institucional.

La escuela es una organización que según Libaneo (2007) “cuando está bien organizada y administrada crea las condiciones organizacionales, operacionales y pedagógico-didácticas, que favorecen el buen desempeño docente y de los alumnos en el aula, algunos autores afirman que la organización escolar influye en el éxito escolar de los alumnos” (p. 158).

Novoa (1995); Barroso (1996); Luck (1998) citados por Libaneo (2007), indican que:

La expresión organización se entiende como la unidad social que reúne a personas que interactúan entre sí y que opera a través de estructuras y procesos organizativos propios para alcanzar los objetivos de la institución; y gestión, como el acceso de toma de decisiones y control de esas decisiones. (p. 158)

Pascual (2008), considera que:

La escuela como organización es una realidad socialmente construida por los miembros que la componen, a través de procesos interacción social y en relación con los contextos y ambientes en los que funciona (Greenfield, 1984). Como organización construida de este modo, la escuela genera estructuras, roles, normas, valores y redes de comunicación informales en el seno de la estructura formalmente reglamentada que queda, en este caso, redefinida. (p. 5)

La escuela como una organización es un equipo de profesionales que trabajan por un fin común que persiguen el formar seres humanos tanto en conocimientos científicos como en valores, para ello se encuentra organizada según lo dispone la Ley de Educación Intercultural y su reglamento, posee personal administrativo, personal docente y alumnado, como también los padres de familia forman parte de esta organización.

Pozner (2000, p. 10) considera que para que una escuela alcance y mejore como institución debe contar con el trabajo en equipo, la capacidad de colaboración, la reflexión entre los miembros, que éstos participen la toma de decisiones, todo esto forma parte de la cultura organizacional que genera a la escuela y la sustenta.

La escuela como una organización debe tener la capacidad de responder a los desafíos planteados por la sociedad actual, es por ello que los docentes desempeñan un papel protagónico en el cambio ya que son ellos los que están en contacto permanente con las demandas sociales, laborales políticas y económicas. En este sentido la escuela como organización forma parte de las instituciones del Estado que son las encargadas de cumplir las políticas educativas implementadas por el Ministerio de Educación en beneficio de la educación del país, esto guarda relación con el desempeño docente que está relacionado con la cultura de la escuela y el medio social de que forman parte.

1.1.2.6. Políticas educativas.

El objetivo principal de las políticas educativas es el mejoramiento académico de los logros de los estudiantes. Las políticas educativas en América Latina priorizan los siguientes aspectos: “descentralización de la educación, mejoramiento de la educación en términos de

equidad y calidad, incentivos a los profesores, la creación de sistemas de evaluación de los logros académicos e intervenciones por el lado de la demanda” (Ponce, 2010, p. 30).

Los organismos internacionales entre los que destaca UNESCO, “han planteado como uno de los grandes desafíos de América Latina para el presente siglo, el lograr una educación de calidad para todos, y Ecuador en este concierto de naciones, aún tiene grandes desafíos en educación, especialmente relacionados con la calidad” (Consejo Nacional de Educación, 2010, p. 2).

Como parte del cumplimiento del compromiso adquirido por nuestro país en reuniones internacionales, relacionados con la educación para todos, el Ecuador ha elaborado un Plan Nacional de Educación para todos, en el que se detallan las políticas aplicables a la Educación General Básica, que son a las que tiene que sujetarse el profesor en su desempeño docente.

En los últimos veinte años se han dado 117 leyes de educación en el mundo y 25 en América Latina, que han sido producto de diferentes procesos, como son la descentralización de los sistemas educativos, a través de nuevas leyes que han ordenado y fijado una nueva forma de hacer escuela. (Subaldo, 2012, p. 60)

Por estas razones, de acuerdo al criterio de Marchesi (2009) citado en Vaillant C. V. (2009):

Las políticas que pretenden mejorar la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional de los docentes han de asumir compromisos a medio plazo y han de buscar los acuerdos políticos y sociales necesarios que aseguren su mantenimiento a lo largo del tiempo” (p. 1).

Las políticas educativas en el Ecuador se encuentra establecidas por el Estado a través de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, su reglamento y más normativa educativa. Las políticas educativas se sustentan en la filosofía y enfoque de gestión por procesos determinados en su ordenamiento orgánico a través de la identificación de procesos, usuarios productos y servicios, es el Estado el encargado de velar por la calidad de la educación e impulsar políticas que estén acorde con los constantes cambios sociales, económicos, tecnológicos y sobre todo que garanticen una educación de calidad que permita a los estudiantes tener acceso a una educación de calidad y de calidez.

De acuerdo a lo expuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador (2006), la política educativa del Estado ecuatoriano se basa en “desarrollar aprendizajes ciudadanos que posibiliten a los niños, niñas, jóvenes y adultos el ejercicio pleno de sus derechos y

responsabilidades para ejercer una adecuada participación ciudadana en los espacios públicos y privados” (p. 8).

La implementación de las políticas educativas es una tarea compleja: generalmente exige la participación de numerosos actores: directores, docentes, estudiantes, padres de familia, supervisores, para poder llevar a efecto las diferentes políticas que se encuentran establecidas en el marco legal.

1.1.3. Características del desempeño docente.

De acuerdo al sistema educativo de Ecuador el docente debe reunir las siguientes características:

Ser capaz de desempeñar su trabajo efectiva y eficientemente sin importar las funciones que realice y metas que se le asignen. El proceso educativo continúa siendo su principal función y responsabilidad, sin embargo, éste deberá desarrollar las competencias que le permitan gestionar tanto las diversas actividades de enseñanza dentro del aula como otras exigencias administrativas de la institución para tener como resultado un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad que responda a los requerimientos actuales de la sociedad (Aldape, 2008, p.16).

Leu (2005) citado en Hunt (2009) señala las características de un docente efectivo o excelente:

Debe poseer preparación suficiente sobre la materia que enseña, la lengua de instrucción, dominar metodologías variadas y apropiadas, conocimiento de los alumnos e interesarse en ellos, habilidades de reflexión en las prácticas de enseñanza y las respuestas de los alumnos, posibilidades de modificar sus prácticas de enseñanza aprendizaje de manera reflexiva; capacidad para crear y sostener un ambiente de aprendizaje efectivo, entendimiento del currículo sobretodo en el momento de la introducción de programas de reforma y de nuevos paradigmas de enseñanza y aprendizaje, profesionalismo general, buen ánimo y dedicación a los objetivos de enseñanza, buena comunicación efectiva para comunicar a los estudiantes el entusiasmo por el aprendizaje, interesarse en los alumnos para valorarlos y ayudarlos a aprender y formarlos como personas responsables y con valores; el docente además debe poseer buen carácter, ética y disciplina personal, habilidad de trabajo en equipo.(p. 9)

Según Day y sus colegas (2007), citado en Vaillant (2009), “las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente

y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera” (p. 33).

Por eso, Marchesi (2007) afirma que la profesión docente “es un arte refiriéndose a las actividades que realizan los profesores que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos”. Además exige una forma de relación y un compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y afectivo de los alumnos.

Es importante anotar las características generales que posee un buen docente, es decir aquel que logra buenos resultados en el aprendizaje de sus alumnos, estos son a decir de Vaillant (2009):

- Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje.
- Conocimiento sobre las materias que enseñan y cómo enseñarlas.
- Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
- Reflexionan sobre sus prácticas y aprenden de la experiencia.
- Son integrantes de comunidades de aprendizaje.
- Tienen experiencia, entusiasmo, flexibilidad y perseverancia.(pp. 55-63)

La docencia es un campo rico en diferentes aspectos, el proceso didáctico se enriquece por la participación de los alumnos, tales como experiencias, emociones y sentimientos, por su parte el docente desarrolla tres roles principales como rol de planificado, de evaluador y de ejecutor en el aula, también debe adquirir otras competencias como son ser investigador, promotor social entre otras. Todas estas actividades que realiza el docente en el aula permiten que se lo caracterice por los resultados obtenidos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Las características del desempeño docente ecuatoriano de calidad, según los estándares establecidos por el Ministerio de Educación son, tener dominio de la asignatura que enseña, usar además una pedagogía variada, una actualización permanente, se relaciona de manera adecuada con los padres de familia y alumnos, presenta una sólida ética profesional entre otros valores.

Las características del desempeño docente es el sello personal de distinción del docente, es decir, cada actividad realizada por el docente posee sus características personales y a la vez forma parte de una cultura institucional, en nuestro país las características del

desempeño docente se encuentran reguladas en la ley, en la que se encuentran establecido, los diferentes deberes y derechos de los docentes, que se encuentran enmarcados en conseguir un objetivo cual es el de formar a sus estudiantes científicamente y en valores.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

El quehacer del docente se encuentra expuesto a continuos retos o desafíos que son producto de la sociedad en constante cambios económicos, políticos, filosóficos; Subaldo, (2012) menciona los siguientes desafíos del docente:

- a) Desarrollo profesional docente
- b) Relación escuela- familia
- c) Trabajo corporativo y en red
- d) Incorporación de las nuevas tecnologías.(p. 41)

Los desafíos a enfrentar en el campo educativo en el presente siglo, está la educación del pensamiento, en un enfoque que relacione la pedagogía a la evolución de la vida, esto implica conjugar en la educación la cultura, el desarrollo y el aprendizaje, en un proceso educativo que permita al estudiante ser parte activa del proceso obtener habilidades para la solución de problemas, mediante la estimulación del pensamiento. (Soubal, 2008, p. 313)

Dubet (2004), citado por Vezub (2005) al analizar el caso francés, señala que:

El ejercicio de la docencia se ha convertido hoy en un trabajo mucho más difícil de realizar que hace algunos años. Bastante más complejo que en los orígenes de los sistemas educativos, cuando los principios y valores fundamentales del programa escolar moderno no se cuestionaban y por lo tanto otorgaban legitimidad, protección y seguridad a la tarea del docente. (p. 5)

Los desafíos anotados están relacionados directamente a la profesionalización del docente quien debe enfrentarse a los nuevos cambios de paradigmas de la sociedad, también la acción de docente en el aula debe ser reforzada por la familia, este trabajo debe ser comprometido y en equipo por toda la comunidad educativa, a su vez incorporar en la educación las nuevas tecnologías de la información. A continuación se analizan diferentes factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

De acuerdo con lo dispuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), la Ley Orgánica de Educación Intercultural describe al desarrollo profesional como:

Un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación. (p. 65)

Day (2005) indica que:

Desarrollo profesional consiste en todas las experiencias de aprendizaje natural y en las actividades conscientes y planificadas que pretendan aportar un beneficio directo o indirecto al individuo, grupo o escuela y que, a través de éstos, contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso por el cual, solo y con otros, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de la enseñanza, y por el que adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, la planificación y la práctica profesionales adecuadas con los niños, los jóvenes y los compañeros en cada fase de su vida docente. (p. 17)

Hunt (2009), en un estudio realizado en América Latina sobre la efectividad de los docentes se concluyó que:

- Es necesario proveer un desarrollo profesional continuo y de calidad para ayudar a los docentes a ser más efectivo.
- El aprendizaje estudiantil mejora cuando los docentes reciben desarrollo profesional en el contenido que están enseñando, en cómo trabajar con estudiantes con necesidades especiales y con estudiantes cuya lengua materna no es la lengua de instrucción.
- Existen muchos ejemplos de proyectos exitosos en América Latina que demuestran que el sentido de eficacia del docente y el nivel de compromiso aumenta cuando reciben desarrollo profesional que les permita no solo mejorar su relación con sus alumnos, sino también el aprendizaje de los estudiantes. (p. 30)

De lo expuesto se puede deducir que el desarrollo profesional es el crecimiento intelectual en el área de su profesión el mismo que le permite mantenerse a la par con los avances de la ciencia y de la tecnología, este continuo avance y preparación le permiten mejorar y

desarrollarse de manera adecuada como persona y como profesional, con la finalidad de enriquecer su cocimiento para cumplir con la sagrada misión de enseñar y formar a los alumnos.

Es importante el desarrollo profesional, para ello debe participar en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, requiere también que el docente investigue y se actualice en temas relacionados con el desempeño de su profesión y con la realidad de sus estudiantes, aplicando experiencias y conocimientos aprendidos en el desempeño docente.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Como se dijo anteriormente, la familia es el primer núcleo de socialización donde se desarrollan los menores; afectividad, aprendizajes funcionales, apertura al mundo serán los ejes fundamentales que han de permitir la construcción de la personalidad, la conciencia del contexto y, en un futuro, la posibilidad de alcanzar la autonomía suficiente como para formar el propio núcleo de relación.

Marina (2004), citado por Torío (2004) dice que:

Los padres solos no pueden educar a sus hijos, porque no pueden protegerlos de otras influencias muy poderosas. Los docentes solos no pueden educar a sus alumnos, por la misma razón. La sociedad tampoco puede educar a sus ciudadanos, sin la ayuda de los padres y del sistema educativo. Si queremos educar bien a nuestra infancia, es decir, educarla para la felicidad y la dignidad, es imprescindible una movilización educativa de la sociedad civil, que retome el espíritu del viejo proverbio africano: "Para educar a un niño hace falta la tribu entera" (pp. 8-9).

La familia, la escuela y la comunidad constituyen los principales contextos de socialización de los niños y jóvenes. Son contextos potencialmente facilitadores o, en su caso, inhibidores del desarrollo y la educación de los niños. La familia desde la perspectiva sistémica, ecológica y evolutiva es más probable que cumpla con sus funciones cuando mantiene variados y enriquecedores enlaces con otros sistemas educativos y sociales de apoyo.

Por tanto Epstein (2001), citado por Feito (2010) afirma que "la colaboración entre la familia, la escuela y la comunidad es clave para la mejora de la educación aunque cada uno de estos agentes tiene una historia y unas dinámicas propias que hacen que la relación y el efecto educativo sean diferentes" (p. 150).

Finalmente, Feito insiste en “la necesidad de un trabajo sistemático de la familia, escuela y comunidad para evitar conflictos o discrepancias que crean gran confusión en los niños y una tendencia a la inconsistencia e irresponsabilidad social” (p. 150).

Los maestros juegan un papel importante como agentes de cambio y líderes en sus comunidades, lo que involucra su quehacer diario en el aula, también deben proyectarse hacia la comunidad, cuyo papel es la de facilitador, que ayuda a liberar el poder potencial de la comunidad. Una vez que comprende la importancia de la participación y los diferentes enfoques de la misma, está en una posición de ayudar a la comunidad a desarrollar una participación más amplia y eficaz, que gradualmente le ayuda a ser protagonista de su propio desarrollo.

Para desempeñar este papel, el maestro necesita varias capacidades. Entre ellas las más importantes incluyen capacidad para tomar la iniciativa de manera creativa y disciplinada, participar de manera eficaz en la toma de decisiones colectivas, capacidad de motivar a los demás, capacidad para comprender las relaciones de interconexión, reciprocidad y servicio; además necesita poseer una serie de estrategias para fortalecer las estructuras locales y apoyar el liderazgo comunitario.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

La práctica docente según el criterio de Parga (2004):

Es un elemento fundamental en el proceso enseñanza-aprendizaje, donde entre el profesorado y el alumnado se establece una relación de poder que es a la vez pedagógica, social, de comunicación y de transmisión de conocimientos y saberes. Esta práctica puede además cumplir un papel muy importante en la reproducción o transformación de los prejuicios y estereotipos de género o por el contrario, abre la posibilidad de tensión y contradicción en tanto que puede contribuir a la superación y eliminación de éstos, o por lo menos a su puesta en duda, a su cuestionamiento. (p. 19)

La práctica docente es la ejecución de los conocimientos teóricos del docente, con la finalidad de producir aprendizajes en los alumnos, está comprendida por la actividad docente del aula, en la que se encuentran inmersas una serie de actividades entre ellas, la relación docente alumno, métodos de enseñanza aprendizaje, clima del aula, relación y comunicación con los padres, entre otros aspectos que permiten que el docente cumpla con su misión de formar a los estudiantes para la vida.

De acuerdo al criterio de Díaz (2011) “la práctica docente consta de diferentes intervenciones: el profesor de didáctica con sus conocimientos teóricos y sus experiencias, el maestro adscripto como modelo que construye la enseñanza, el estudiante magisterial con sus reflexiones y vivencias como futuro docente” (p. 59).

A decir de esta autora las dificultades reflexivas y metacognitivas de los docentes se hacen evidentes en los inconvenientes que presentan para integrar teoría y práctica. Es bastante común que los docentes no puedan fundamentar sus prácticas y tengan la sensación que las teorías que aprenden no tienen nada que ver con su tarea en el aula. Este hecho tiene múltiples causas entre ellas puede decirse que el proceso formativo, el peso de la biografía escolar en los docentes y en los procesos.

No todos los profesores están motivados para participar en programas de evaluación de su práctica docente, porque no todos están interesados en mejorarla, en tomar conciencia de su trabajo o en implicarse en el centro. La motivación depende de factores personales y, como en cualquier profesión, no todos están implicados en su tarea de manera suficiente (Díaz, 2007, pp. 62-63).

Como señalan los autores citados la práctica docente está compuesta por un sinnúmero de actividades y roles que cumple el docente frente a sus alumnos entre ellos de motivarlos, comunicarles, instruirlos, también integrar en el proceso de enseñanza aprendizaje lo cognitivo con lo afectivo, no solo la práctica docente se debe centrar en enseñar destrezas cognitivas sino también lograr que el estudiante desarrolle habilidades y capacidades para actuar, para resolver problemas, es decir se debe vincular la teoría con la práctica.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La gestión educativa de acuerdo con Azzerboni & Harf (2008) consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.

- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. (p. 34)

Por tanto, “la veracidad y fluidez en la comunicación entre directivos y los demás miembros de la comunidad educativa es uno de los factores más importantes para construir confianza” (Aguilera & Gálvez, 2004, p. 48).

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de la UNESCO (2000) citado en Vásquez (2001) señala que:

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 a la explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático. (p. 64)

En este orden de ideas, la gestión educativa es la aplicación de normas establecidas para el ámbito educativo; también es la capacidad y el proceso para la construcción o desarrollo de la nueva institución educativa, que se caracteriza por la innovación permanente, este modelo de gestión se sustenta la investigación de la realidad de la institución, la experiencia de los actores de este proceso, los fundamentos legales en que se basa la educación en Ecuador. La gestión educativa permite además en un sistema de seguimiento y control de procesos y resultados, llevada a cabo por todos los actores de la institución el objetivo de la gestión educativa es fortalecer la estructura educativa, elevar la calidad de la educación.

Fernández (2002), define a la gestión educativa como:

El conjunto de acciones relacionadas entre sí que desarrolla el equipo docente y administrativo de un centro educativo, un distrito, una regional, o una instancia nacional para promover y posibilitar el logro de sus propósitos en/con/para la comunidad educativa. El desafío de la gestión educativa está en dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa. (p. 107)

De acuerdo a los estándares de calidad educativa en Ecuador, se busca en la comunidad educativa, que los docentes posean las habilidades necesarias para analizar situaciones y realizar a toma de decisiones, mantener una comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa, manejar conflictos, liderar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar su propia práctica e incorporar puntos de vista de los demás, además sepan negociar para llegar a acuerdos.

1.2.2. Características de la gestión.

Polo (2009), anota las siguientes características de la gestión educativa:

- La simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos;
- Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje,
- La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación,
- Tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyan a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el trabajador se sienta totalmente
- Eficacia: implica que todos los elementos cumplan adecuadamente su función, haciendo referencia a la actividad, al modo más adecuado y mejor en función de los objetivos de la educación.
- Coherencia: en la educación es la necesidad de que cada uno de los elementos tengan la importancia correspondiente a su papel en la vida humana y se hallen relacionados actuando como una unida. (p. 64)

Estas características de la gestión educativa son importantes porque a través de ellas el docente enmarca su gestión en procura de un mejor desempeño En América latina se han establecido reformas a los procesos educativos que se centran en el Modelo de calidad de la gestión escolar, tal es el caso de Chile que ha establecido ciertas características del modelo de la calidad de gestión (Ministerio de Educación de Chile, 2009):

1. No diferencia a los establecimientos por tipo o nivel de enseñanza, por que identifica procesos que debieran estar presente en cualquier institución escolar, respecto de las áreas y dimensiones que inciden de diversas maneras en la calidad de los resultados educativos.
2. Las áreas y dimensiones son aquellas que en opinión del Ministerio de Educación y la experiencia internacional y nacional acumulada inciden en la generación de resultados del establecimiento
3. No es prescriptivo, es decir no establece una única modalidad para abordar cada una de las dimensiones. Sólo identifica los procesos significativos, los que pueden abordarse desde la heterogeneidad de la práctica particular de cada establecimiento.
4. La sistematicidad de las acciones, la vinculación de sus procesos a la obtención de Metas, los procesos de revisión permanente y de ajuste a sus estrategias y la

evaluación de los resultados que persigue, son las condiciones de una gestión de calidad y por tanto se convierten en los referentes que el modelo toma en cuenta para evaluar las prácticas de gestión del establecimiento.

5. Tiene como principio orientador el mejoramiento continuo promoviendo la idea sistemática de incrementar calidad. Cada uno de los procesos puede ser objeto de este principio que se operacionaliza a través del diseño, planificación, implementación, corrección y ajuste del proceso y, evaluación de las prácticas institucionales permanente.
6. Permite la coordinación y articulación de todos los procesos de gestión sobre la base de la comprensión del enfoque sistémico para mirar las interrelaciones entre las dimensiones de cada una de las áreas y de los procesos y resultado.(pp. 1-2)

González & Palma (2005) citado por García (2008) considera que “en las instituciones sobresalientes se maneja el trabajo en equipo, objetivos y metas en común, disposición al trabajo colaborativo, responsabilidad compartida, practican y viven los valores, poseen alta expectativas y se encuentran en procesos permanentes de capacitación” (p. 63).

La gestión educativa se caracteriza por que puede ser usada en todas las instituciones educativas de diferentes niveles, también se caracteriza por que no establece un único camino o dirección a seguir, solo identifica los procesos en los que pueden abordarse, desde la particularidad de cada establecimiento educativo, otra característica es que en la gestión se prevé la forma de la consecución de metas, un sistema de revisión permanente de las estrategias y la evaluación de los resultados.

Tiene un principio que promueve el mejoramiento continuo, incrementando la calidad a través del diseño, implementación, corrección y ajuste del proceso y evaluación de las prácticas profesionales permanentes.

Existen otras características de la gestión educativa, entre ellas se considera que los sistemas educativos generan nuevos aprendizajes, los docentes requieren de nuevas competencias y profesionalización, para poder dar solución a los diferentes problemas que se suscitan en su desempeño; es importante que se trabaje en equipo, para saber hacia dónde se quiere ir y lo que se pretende promover, los directivos y docentes deben actuar de manera colegiada.

Se caracteriza también la gestión educativa a la apertura al aprendizaje y a la innovación o sea la capacidad que tienen los docentes para adaptarse a los cambios, los sistemas educativos que se abren al aprendizaje pueden crear cambios y resolver las dificultades.

1.2.3. Tipos de gestión.

Carmen Gil, citada por García, Hernández & Fajardo (2009) identifica estos tipos de gestión educativa, los cuales se detallan de la siguiente manera:

Gestión de proyecto

Implica:

- Planteamiento
- Ejecución y
- Control de un proyecto

Incluye la organización y administración de recursos humanos, infraestructura tecnológica, estimación de costos y tiempos de realización, aspectos pedagógicos y de comunicación, entre otros.

El gestor debe diseñar y desarrollar un proceso de evaluación y autoevaluación. Prever posibles inconvenientes que pudieran surgir en la implementación de las decisiones. Analizar y distribuir los recursos disponibles y necesarios teniendo en cuenta su funcionalidad. Promover las innovaciones y favorecer su implementación, sistematización e institucionalización. No considerar lo planificado como algo inamovible, sino como un guion que dirige la acción.

Gestión del aprendizaje

Implica:

- Integración curricular.
- Tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas.
- Tipos de ambientes de aprendizaje requeridos (ya sea en modalidad presencial o a distancia).
- Competencias que deben tener los docentes que fungen como asesores.

- Tipo de asesoría: grupal, telefónica, correo electrónico, para el acompañamiento didáctico.
- Tecnologías para la interacción entre estudiantes y asesores.
- Tecnologías para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs.
- Experiencias de aprendizaje para adquisición de conocimientos: solución de problemas, escenarios, proyecciones, casos, etcétera.
- Materiales didácticos que apoyarán las experiencias de aprendizaje.
- Formas de evaluación del aprendizaje, es decir, qué estrategias se utilizarán para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos.(pp. 11-12)

Bejarano (2012), señala que la gestión educativa se desempeña en diferentes ámbitos “la gestión: directiva, académica, administrativa y social o comunitaria” (p. 57).

Dentro de la gestión educativa (Centro Interuniversitario de desarrollo CINDA, 2012,) anota los siguientes rubros de gestión docente:

La gestión del currículo, la gestión de asuntos estudiantiles, la gestión del personal docente, la gestión de los recursos materiales y de información, y la planificación y la evaluación global de la función docente. Por cierto se trata de aspectos traslapados e interactivos que solo se pueden diferenciar para efectos analíticos. (pp. 46-48)

De acuerdo a lo detallado anteriormente, la gestión educativa abarca diferentes campos, la misma que permite al docente desempeñar su labor en el aula, sobre todo en la gestión del aprendizaje la misma que da lugar a que pueda manejar diferentes recursos o estrategias metodológicas para la realización de su gestión de construcción de aprendizajes en los estudiantes, todo esto constituye un reto para el docente quien debe adquirir diferentes estrategias y tomar decisiones para su correcta aplicación.

La gestión educativa también se refiere a la solución de conflictos que se le presenta al docente en lo cotidiano en aquello que no se encuentra planificado, y le corresponde al docente improvisar, tomar decisiones adecuadas; se puede considerar que la gestión educativa tiene que ver con un conjunto de saberes pedagógicos y gerenciales que engloban a los actores educativos , quienes ejercen prácticas de aula; de dirección de inspección y de gobierno en el caso de los directivos, es decir, cada miembro de la comunidad educativa realiza su gestión desde la actividad que le corresponde.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

A decir de Polo (2009) Gestión Normativa: la cual está orientada a definir y hacer cumplir determinadas funciones plasmadas en documentos con carácter oficial y jurídico. Gestión Participativa: que está orientada a incorporar a director y profesores como parte de un mismo grupo, en el que se propicie la coparticipación con un sentido humanístico y social. Administrativa: que está centrada en la realización de trámites como medio de relación entre las autoridades, los maestros y la escuela. La gestión educativa requiere de un financiamiento económico para el funcionamiento del sistema educativo.

La gestión legal de los docentes debe enmarcarse en lo establecido en la Ley de Educación Intercultural ecuatoriana, en la que se determina la Autoridad Nacional en materia Educativa es quien garantizará y asegurará el cabal cumplimiento de los derechos y deberes en esta materia, para lograr este objetivo, se ha conformado cuatro niveles de gestión , uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada que son: zonal intercultural y bilingüe, distrital intercultural y bilingüe; y, circuitos educativos interculturales y bilingües.

Así también señala la Ley de Educación Intercultural que en los niveles desconcentrados, son niveles territoriales en los que se gestiona y ejecutan políticas educativas definidas por el nivel central, que están conformadas por los niveles zonales, distritales y circuitales, todos interculturales y bilingües.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011), en el reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural se determina la gestión que debe realizar el docente intra y extra aula:

Art.41.- Labor educativa fuera de clase.- Son las actividades profesionales que se desarrollan fuera de los períodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en el establecimiento educativo, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan.

Se dividen dos categorías:

1. De gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles,

evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente; y,

2. De gestión participativa, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: realizar reuniones con otros docentes; atender a los representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente. (p. 7)

De las disposiciones legales anotadas se puede deducir que toda la actividad docente y su desempeño en el ámbito educativo está regulada por la Ley, por ello el docente debe enfocar su gestión tanto en actividades intra y extra aula para lograr un aprendizaje significativo en sus alumnos.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

El rol del docente es conseguir que el alumno adquiera aprendizajes significativos, para ello planifica el proceso de enseñanza- aprendizaje y adopta ciertas actitudes y prácticas que le permitan su concreción.

Soubal (2004), define a la gestión escolar como:

Un conjunto de acciones que se realizan de manera reflexiva, que se ejecutan dando cumplimiento a los objetivos relacionados con la formación integral de los estudiantes que puedan insertarse en la sociedad de manera adecuada, lograr con su quehacer administrativo, educacional y los valores, que son los principales motivos de las instituciones escolares. (p. 321)

“El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate. El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes” (Terigi, 2013, pp. 105-106).

Según los requerimientos de la sociedad contemporánea, la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus

conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores en un modelo escolar, que este acorde con el contexto social en el que se desenvuelve, por ello el profesor debe propiciar que el alumno se inserte en la realidad compleja incluyendo al ser humano con una alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella.

La enseñanza de acuerdo con Borjas (2003)

Tiene contrapartida, el aprendizaje, y éste es un aspecto poco trabajado cuando se evalúa el trabajo escolar, porque siempre es visto desde la perspectiva de los resultados, en términos de rendimiento académico. Por ello se puede plantear que los educandos deben convertirse en gestores de su propio aprendizaje. (p. 53)

El docente de acuerdo a los lineamientos previstos por el Ministerio de Educación ecuatoriano, en el ámbito de gestión del aprendizaje, debe crear un clima favorable en el aula para propiciar el diálogo con los estudiantes, considerando sus necesidades educativas, ideas, que fomentaran la investigación y el debate por parte del alumno; es necesario además que el docente haga conocer a los alumnos los objetivos de aprendizaje, tanto de clase como de la unidad; además debe tener habilidades para solucionar los conflictos que se presenten, todas estas actividades favorecen para que el estudiante se encuentre motivado y logre los aprendizajes esperados.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

El profesor planifica usando la malla curricular emitida por el Ministerio de Educación del Ecuador, estrategias efectivas, recursos e información para satisfacer las necesidades de los estudiantes y en base a estas estrategias los docentes son evaluados.

A decir de Guerrero (2006),

El docente debe desempeñar el rol de un gerente en el aula utilizando los conocimientos, habilidades y destrezas que el alumno posee, para lo cual utilizará un diagnóstico previo, diseñando actividades educativas que estimulen el logro de aprendizajes. Lo cual indica que el docente debe planificar el proceso educativo, para afianzar el espíritu de responsabilidad y eliminar la improvisación.

La planificación es una función básica del docente en el aula ello implica actividades como el diagnóstico de la situación y formulación de políticas, programas, objetivos, mapas y estrategias. Este proceso lleva implícito la forma de la ejecución, de ahí que hoy en día los planes especialmente en el campo educativo tengan el carácter de operativos, es decir, no quedan en la pura formulación sino que llevan implícita la ejecución. (pp. 56-57)

La planificación institucional asume diferentes comportamientos, dependiendo del enfoque, sea esta normativa, social y estratégica entre otras, sin embargo, el modelo ideal de planificación en el nivel de Educación Básica es aquel que asume un enfoque de proyecto sin descuidar la norma y la socialización de las acciones.

La planificación pedagógica es el proceso que delinea hasta dónde se quiere llegar, los procesos y recursos viabilizadores del currículo, es decir, se prevé lo que se logrará dentro del currículo en un tiempo determinado, analizando previamente la situación y las necesidades del medio educativo para alcanzar las metas u objetivos organizacionales. Es decir, la planificación pedagógica es un proceso que permite seleccionar el ambiente educativo para satisfacer las necesidades de los usuarios dentro de ciertas particularidades extraídas del contexto.

Zhunio (2013), considera que “la planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos” (p. 5).

La planificación didáctica es importante porque permite al docente tomar decisiones adecuadas, saber con exactitud cuáles son las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, qué contenidos se debe llevar al aula, las estrategias metodológicas a usarse de acuerdo a la diversidad de los estudiantes, además propicia una adecuada creación de ambientes de aprendizaje para favorecen la interacción de los alumnos mediante un aprendizaje colaborativo.

En la Guía expedida por el Ministerio de Educación del Ecuador, Zhunio (2013) manifiesta que:

Las planificaciones se convierten en guías generales para que el docente pueda adaptarlas a las diferentes circunstancias del proceso educativo, realizar un encuadre del currículo, en función de tiempos, recursos, espacios, experiencias y metodologías alternativas además de planificar por bloques curriculares, como por ejemplo, mediante “proyectos de aula”, aprendizaje por contrato (APC) o un aprendizaje basado en problemas (ABP). (p. 9)

El docente ecuatoriano en este ámbito de gestión planifica mediante el planteamiento de objetivos de acuerdo al grado escolar, de acuerdo al contexto, de los estudiantes, enmarcado dentro del currículo prescrito y de los estándares previstos; realiza la planificación de actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, que deben estar acorde con los objetivos establecidos; selecciona recursos encaminados a potenciar el aprendizaje de los estudiantes, todas estas actividades para que logren una gestión óptima del

aprendizaje, deben ser aplicadas de acuerdo a las necesidades y tomando en consideración y relacionándolos con la realidad de los alumnos.

1.2.4.4. *Ámbito del liderazgo y la comunicación.*

En el 2008, Aldape señala algunas de las cualidades que necesita un docente para desarrollar un liderazgo eficaz:

Pensar por su cuenta, 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. La capacidad de liderazgo aplicable a la vida personal y profesional se puede desarrollar a través de ejercicios de autoevaluación, capacitación o con proyectos para perfeccionar destrezas. (p. 165)

Las características de un directivo como líder son de motivación, constituyéndose en guía para los docentes, tratar de equilibrar las necesidades personales con las individuales, su responsabilidad es dirigir la institución educativa, coordinar los esfuerzos de la comunidad educativa, formando un equipo de trabajo que favorezca un clima satisfactorio que trae como resultado que los alumnos se integren y obtengan aprendizajes significativos.

Conforme se describe en un texto publicado por Ramírez (2011), un soporte es el nuevo paradigma de “liderazgo de mentalidad firme”, tiene como fundamento los siguientes principios básicos:

- Establecer dirección y propósitos claros.
- Preguntar y escuchar.
- Permitir la participación.
- Establecer expectativas y objetivos claros.
- Proporcionar interacción constante.
- Afirmar y optimizar los puntos fuertes.
- Establecer estrategias de evaluación del desempeño.
- Controlar el desempeño.
- Proporcionar orientación para el desarrollo.
- Definir el conjunto de responsabilidades.
- Tomar decisiones con mentalidad firme.
- Esperar el mejoramiento de la calidad en gestión. (p. 49)

Todos estos principios es necesario que el docente tome en consideración para llevar adelante su gestión en el aula, para lo que se requiere ponga en juego su creatividad, no existe un patrón para realizar dicha gestión, por tal motivo el docente debe usar su iniciativa, poseer liderazgo en la toma de decisiones, apertura hacia los nuevos aprendizajes, para introducir innovaciones en la práctica docente, el adoptar estas decisiones le hará obtener mejores resultados en la gestión del aprendizaje.

Por ello es recomendable que el docente en uso de su capacidad de liderazgo hacer que las instituciones de educación desarrollen los valores culturales necesarios para ser más efectivos en la formación de las generaciones. “La organización, el funcionamiento y la gestión de las instituciones educativas van a depender de capacidad decisoria y de la calidad de las decisiones tomadas”. (Fernández, 2012, p. 68)

Entre las habilidades que el directivo institucional pone en juego en su desempeño profesional es necesario que desarrolle la habilidad de comunicación, al respecto Marielos (2008) anota algunas de las funciones del directivo y del docente como comunicadores de los procesos educativos:

Recibe, registra y transmite información oral y escrita, usa medios y procedimientos formales de comunicación, maneja datos escolares para toma de decisiones, utiliza de manera ética y democrática la información; mantiene actualizados los registros académicos institucionales, datos de matrícula, asistencia, los expedientes docentes, los archivos administrativos y financieros, inventario, archivos legales y otros. Garantiza la disposición y uso adecuado de los mismos para la toma de decisiones oportuna y en beneficio de los estudiantes.

Todas estas funciones enriquecen el quehacer del directivo y de los docentes que conforman una comunidad educativa ya que el rol del líder se complementa con la comunicación que es parte fundamental de la cultura institucional mantener una buena comunicación que favorezca la integración de la organización e involucre a sus integrantes en la toma de decisiones.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Los siguientes autores definen de manera similar a las estrategias: “Son habilidades utilizadas con un determinado propósito, apuntan a una finalidad” (Manuale, 2007, p. 10).

Arboleda (2005) presenta la siguiente definición:

Son ciertos procedimientos, actividades e instructivos tácticos que hay que administrar para hacer posible que el aprendizaje efectivamente se cumpla bien sea en una clase del sistema escolarizado convencional, en un cursillo de educación no formal, en una tutoría presencial o a distancia o en una acción de carácter propiamente autodidáctica. (p. 166)

Carrasco (2004), explica que “las estrategias son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los estudiantes” (p. 83).

Hernández (2001) considera a las estrategias docentes como:

Las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptadas a las diferencia de sus alumnos, así como al contexto de su clase”. Por ello existen diversas vías para promover el aprendizaje, el docente ha de ser capaz de decidir en cada caso. (p. 7)

Según los conceptos dados las estrategias docentes son las técnicas utilizadas por el docente en el aula, en forma reflexiva, para el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes, usando todos los recursos que se necesiten para poder llegar al estudiante de manera positiva, por tanto el docente debe ser un buen estratega en el aula, saber elegir la estrategia de acuerdo al mensaje que desee transmitir al alumno.

El docente como un buen estratega es capaz de conducir, mediar para la adquisición de conocimientos del alumno, es también una guía a seguir, debe influir en los procesos mentales del alumno.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Los docentes deben aplicar diferentes tipos de estrategias en su desempeño profesional, Carrillo (2002) explica “cinco estrategias que convergen para innovar la organización y funcionamiento del centro educativo”. Estas cinco proposiciones para lograr una eficiente gestión educativa son:

- Mejor aprovechamiento de los recursos (materiales y humanos) de la institución.
- Estrategias de formación permanente del personal
- Criterios y pautas para legitimar actuaciones particulares y promover actuaciones solidarias y corregir errores.
- Continuidad y revisión permanente de los proyectos y planes de trabajo
- Implementación de una cultura cooperativa y corporativa. (p. 14)

El docente en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, cuenta con un sinnúmero de estrategias, las mismas que deben ser utilizadas de acuerdo al tema de la clase, tomando en consideración la particularidad de cada situación.

Díaz (2010), indica diferentes estrategias docentes para obtener un aprendizaje significativo:

- Estrategias para generar conocimientos previos
- Estrategias para orientar y guiar a los aprendices sobre aspectos relevantes de los contenidos de aprendizaje
- Estrategias para mejorar la codificación (elaborativa) de la información a aprender
- Estrategias para organizar la información nueva por aprender
- Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender. (p. 18)

Las estrategias docentes pueden ser utilizadas en diferentes momentos del proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a la habilidad del docente en forma reflexiva, adecuada considerando las diferentes particularidades y necesidades de cada alumno, cada una de las estrategias mencionadas tiene una finalidad especial, cada una puede ser utilizada durante el transcurso del proceso para lograr que el estudiante no sea un mero receptor de información sino sea un ente activo y participativo en su propia generación de conocimientos.

Actualmente el docente como un buen estratega debe propender a que el alumno obtenga mejores habilidades que le permitan por su propia cuenta, por lo que se concibe al aprendizaje no solo como una acumulación de conocimiento sino como un cambio de actitud en el estudiante.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) manifiesta que la gestión legal del Ministerio de Educación del Ecuador se basa en:

- Elaborar estrategias de mejora continua del área pedagógica incluyendo el desarrollo profesional de directivos y docentes.
- Definir y adoptar estrategias de gestión técnica y financiera del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe.
- Proponer estrategias de evaluación y seguimiento permanente del cumplimiento de la calidad educativa.

- Diseñar las estrategias, líneas y programas de comunicación en idiomas ancestrales. (pp. 31 -32)

El Ministerio de Educación de Ecuador para conseguir una educación de calidad plantea los siguientes tres tipos de estándares de calidad educativa: a) estándares aplicados a estudiantes, b) estándares aplicados a profesionales de la educación y c) estándares aplicados a centros educativos. (Terigi, 2013, p. 101).

En los estándares aplicados a profesionales de la educación se incluyen los estándares de desempeño profesional docente que se explicarán con mayor detalle en la siguiente sección.

La ley establece el papel del docente y del directivo de la institución educativa de gestionar, el cumplimiento de las normas legales tales como los derechos de los niños, cumplimiento de los requisitos legales para el desarrollo del ejercicio docente, el mismo que debe estar enmarcado en las disposiciones de los siguientes cuerpos legales: Ley Orgánica de Educación Intercultural, y el reglamento de esta ley, Código de la Niñez y la Adolescencia.

Así también en el ámbito de gestión legal docente se debe observar lo dispuesto en la Ley para la solución de conflictos, evaluación de los estudiantes, asentamiento de calificaciones, cumplimiento de las jornadas curriculares y extracurriculares entre otras previstas en la Ley, para lo cual el docente debe utilizar las estrategias adecuadas.

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

“En los últimos años, los directivos y profesores de muchos centros educativos han ido desarrollando procesos de planificación vinculados a aspectos relativos a la gestión y funcionamiento del centro educativo” (Chavarría Navarro & Borrell Closa, 2003, p. 58).

También se han recogido los propósitos y objetivos académicos y escolar en los documentos relativos a la organización y planificación curricular llevada a cabo por los equipos docentes y los profesores individualmente.

Para la mayoría de los centros educativos, hoy en día es imprescindible planificar y programar con antelación la actuación que se vaya a desarrollar, con la finalidad de mejorar su calidad: formulación explícita, aspectos esenciales, previsión de recursos, coordinación de la ejecución, ajuste a características diferenciales, acuerdos metodológicos, conexión entre las actuaciones individuales, conexión dentro del proyecto educativo, consolidación de los propósitos institucionales, etc.

Parra (2003), manifiesta que:

El docente es el responsable de planificar cada una de las actividades y verificar que el alumno las ejecute para alcanzar altos dominios de lo conceptual y de lo procedimental; para desarrollar claridad a cerca de los procesos de verificación interna y externa, los criterios de validez en el campo específico y las posibilidades de transferencia que este conocimiento pueda tener en diferentes ámbitos de implementación. (P. 13)

Para un mejor trabajo como docente y como institución se trabaja con los siguientes proyectos educativos:

- Proyecto Educativo Institucional.- Aquí se expresan los principios valóricos y pedagógicos que definen la organización e identidad del centro.
- Programa Curricular Institucional.- Conjunto de componentes básicos, que como respuesta a las condiciones del contexto en el que se desenvuelven, se determina en forma compartida entre directivos y docentes y cuyo propósito es fijar pautas para el planeamiento operativo del Programa Curricular del Centro a través de los equipos docentes.
- Planificación por Bloques Curriculares.- Organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema de un tema generador. (Ministerio de Educación del Ecuador).

El docente debe participar en la construcción, difusión y aplicación del Proyecto Educativo Institucional junto con el gobierno escolar, así también participa en la toma de decisiones para una mejora continua; desarrolla y evalúa su gestión para la toma de decisiones de acuerdo con el PEI y con la filosofía Institucional.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

En la actualidad, de acuerdo a los cambios que se dan en el proceso del aprendizaje en las instituciones educativas. Para la gestión de estos nuevos alcances en el contexto educacional por parte de los gestores educacionales, según el criterio de Soubal (2008) se requiere concebir y dirigir las influencias en el sentido siguiente:

Primero: En la manera que se propicie el desarrollo mental de los humanos a partir de la estructura y dinámica de la vida con vista a comprenderla después.

Segundo: En la manera que el sujeto construye conocimientos y aprendizajes a partir de su propio auto desarrollo mental en correspondencia con la auto-organización y desarrollo de los seres vivos.

Tercero: En la comprensión por los humanos de los procesos que operan en sí mismo, con el fin de adquirir significado en la experiencia cotidiana y saberla auto valorar y que ulteriormente las acciones sean conscientemente realizadas. (p. 313)

Por supuesto, toda esta gestión que se requiere reflexionar sobre la naturaleza compleja de la problemática. Es necesario pues referirnos en cierto modo a procesos desarrolladores a escala de la mente humana como en cierta forma se desarrolla la vida.

La finalidad de las estrategias de aprendizaje, desde el punto de vista analítico, “es proporcionar una visión de conjunto de los recursos que se pueden poner a disposición del estudiante para facilitar su proceso de aprendizaje, suministrándole el apoyo adecuado para apoyar las actividades y funciones básicas del aprendizaje académico” (Orantes, 2003, p. 11).

Monereo y Clariana (1993), citado por Núñez & González (1994), dice “que son las estrategias de aprendizaje comportamientos planificados que seleccionan y organizan mecanismos cognitivos, afectivos y motóricos con el fin de enfrentarse a situaciones o problemas, globales o específicas, de aprendizaje” (p. 275).

La gestión educativa dentro del aula es responsabilidad del maestro por lo mismo supone un trabajo intelectual creativo, eficiente, comprometido que esté encaminado a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, para dar respuesta a los requerimientos señalados no existe fórmulas establecidas, únicamente, es responsabilidad del docente seleccionar las estrategias de acuerdo con su realidad y características de los estudiantes.

1.3.2.4. *En la gestión del liderazgo y la comunicación.*

En el 2008, Aldape indica que los docentes deben ser líderes y comunicacionales en los siguientes aspectos más importantes:

- El maestro debe ser muy líder para ganarse la confianza y respeto de los estudiantes.
- El docente debe ser un buen líder, muy eficiente y muy dinámico como defensor de las causas justas.

- Es importante que el maestro se comporte como líder en el campo de la docencia para motivar a sus alumnos en el aprendizaje. (p. 165)

El docente debe ser un buen líder para que tome el control de su clase y que los alumnos le obedezcan.

De acuerdo a un estudio realizado por Cortez (2010) la gestión docente:

Requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas. (p. 33)

Según la Organización para la cooperación y desarrollo económico (2009), “el liderazgo educativo es un factor estratégico para mejorar la educación, se considera la centralidad del liderazgo como cualidad organizativa a diferentes niveles, para fines de innovación y mejoramiento escolar.”

El papel de los líderes escolares es clave, en la mejora de los resultados escolares al influir en la motivación y en la capacidad de los maestros que inciden en el ambiente y el entorno en el cual trabajan y aprenden, en este caso los directivos de las instituciones educativas necesitan desempeñar un papel más activo en el liderazgo educativo mediante la supervisión del desempeño docente, realizar y organizar la instrucción de la tutoría, planificar la formación profesional de los maestros; organizar el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo.

Pozner (2000) indica que:

Un gestor docente comprende que cada proyecto es pequeño, cada meta de cambio es menor, se hace paso a paso, es una mejora pequeña pero al servicio de una obra de transformación de más amplio margen. El desafío de la gestión es mostrar la diferencia de calidad de cada cambio y, de esta forma, inspirar y motivar a los demás para que conciben el camino de la transformación como posible, además de deseable. (p. 29)

Los docentes ecuatorianos deben actuar con liderazgo para procurar un cambio en la educación ecuatoriana, para motivar al estudiante, ser proactivos al buscar soluciones a las problemáticas que pueden presentarse en el aula, participar en la toma de decisiones del establecimiento.

La comunicación es uno de los valores más importantes que debe tener toda organización; a su vez los valores constituyen, conjuntamente con la misión, la visión, las políticas, los objetivos y las estrategias, elemento primordial que conforma la filosofía de gestión empresarial, o los principios básicos organizacionales o bien los principios corporativos, como los llama Serna Gómez (1992), citado por Castellanos (2006, p. 90). Por otra parte, la comunicación es uno de los cuatro componentes de la identidad corporativa, junto a los principios básicos organizacionales.

En el 2006, Castellanos considera que:

La comunicación es la base de las organizaciones en el mundo de hoy, es pues por una parte, el proceso que permite a los individuos co-orientar sus conductas, por otro, el proceso de reforzar la adopción de nuevos valores, actitudes, opiniones y comportamientos, es además insumo para la realización, de sus comportamientos en la misma, pero sobre todo es vehículo para facilitar tanto el logro de los objetivos, el despliegue de las funciones, la realización de las tareas como la toma de decisiones. (p. 90)

El docente debe poseer habilidades de comunicación no solo para comunicar un mensaje a sus alumnos, sino para poder llegar a cada estudiante entablar con él una comunicación personalizada para despertar en él una adecuada construcción de aprendizaje capaz de que el estudiante también pueda expresar sus ideas, manifestar sus inquietudes, dudas que conjuntamente con el docente las despejará.

El trabajo del docente no es aislado debe ser realizado en equipo para contribuir a la consecución de los objetivos de la institución educativa como un cuerpo colegiado que promueve los aprendizajes en sus estudiantes.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación

La presente investigación denominada “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo “Trece de Mayo” de la ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014, fue de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, por lo que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la que fue posible conocer la gestión docente en los ámbitos: legal, de planificación, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación en la práctica educativa; así también, en la investigación se determinó con qué frecuencia los docentes utilizan los conocimientos en los ámbitos mencionados y la importancia que otorgan a dichos ámbitos de gestión. Esta investigación según la guía didáctica (Andrade et al., 2013) tiene las siguientes características: transversal por lo que permitió investigar a cinco docentes en el periodo lectivo 2013-2014; exploratorio ya que en ella se efectuó un acercamiento previo a la institución educativa investigada; descriptiva por lo que se pudo indagar los niveles de gestión en diferentes ámbitos de los docentes investigados.

2.2. Contexto

La investigación fue realizada en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”, que se encuentra ubicada en la Provincia de El Oro, en el cantón Portovelo. Esta institución fue creada como colegio Particular el 13 de Mayo de 1969 por el Sr. Arturo Aguilera. Cuando el plantel abrió por primera vez sus puertas, contaba con 105 estudiantes, un Rector, un Vicerrector, Consejo directivo, la planta docente estaba conformada por 23 profesores y 3 administrativos. En la actualidad el plantel educativo cuenta con una planta de 56 docentes y 845 estudiantes. En sus inicios contaba con las especialidades de Físico Matemáticas, Químico- Biológicas, Sociales y Secretariado en Español.

Actualmente la unidad Educativa cuenta con las especialidades de Físico-Matemática, Químico- Biológico, Sociales y Aplicaciones Informáticas; para la enseñanza práctica, se trabaja en laboratorios y talleres de Física, Química, Matemática e Informática. (Colegio Trece de Mayo, 2009, p. 24)

2.3. Participantes

Los participantes de la investigación fueron docentes del Nivel de Educación General Básica de la Unidad Educativa “Trece de Mayo”, 4 docentes del sexo femenino y 1 de sexo

masculino, edad comprendida entre los 26 a 68 años, cuya experiencia en la docencia está comprendida entre 2 a 48 años; los 5 docentes investigados poseen un título académico de tercer nivel: dos de ellos son profesores y tres poseen título de licenciado en Ciencias de la Educación, los docentes investigados trabajan en el nivel de Educación Básica, en la modalidad presencial y poseen un nombramiento en la institución educativa.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Los métodos que se encuentran establecidos en la guía didáctica que fue proporcionada para el desarrollo de la investigación: (Andrade et al., 2013)

Descriptivo, utilizado para indagar el desempeño docente desde diferentes ámbitos de gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación, para poder estructurar el tema de la presente investigación.

Analítico, es aplicado del acopio bibliográfico mediante el análisis de la información documental como de los datos obtenidos de los instrumentos (cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes) aplicados a cada docente, permitiendo así la elaboración del informe final de esta investigación.

Método inductivo y deductivo, partiendo de las características pedagógicas de cada docente conocemos su desempeño en sus diferentes ámbitos; deduciendo actividades en la gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

Método estadístico, permite organizar, procesar y representar en tablas y gráficos estadísticos, para así de esa manera poder interpretar los resultados.

Método hermenéutico, con el auxilio de este método se elabora el marco teórico; con lo que se puede realizar la triangulación de los resultados obtenidos para la formulación de conclusiones, recomendaciones y propuestas.

2.4.2. Técnicas

Se siguieron las técnicas previstas en la Guía Didáctica de investigación (Andrade et al., 2013) en el proceso de investigación, fueron las siguientes:

Las técnicas de investigación bibliográfica, que se usaron fueron la lectura comprensiva que permitió conocer el criterio de diferentes autores sobre el tema investigado, los mapas conceptuales y los organizadores gráficos utilizados para sistematizar la información obtenida de diferentes fuentes bibliográficas, además la técnica del resumen se establece para presentar un texto original de forma abreviada. Todas estas técnicas fueron aplicadas en la redacción del Marco teórico; así como, en la interpretación de los resultados de la investigación.

Para la recolección y análisis de datos, se utilizó las siguientes técnicas:

La observación no participativa que se realiza en forma directa para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y así construir el diagnóstico sobre su desempeño en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje.

La encuesta, fue aplicada, con un cuestionario de autoevaluación previamente elaborado con el fin de obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño de los docentes en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

Se usaron los siguientes instrumentos previstos en la Guía Didáctica (Andrade et al., 2013):

Cuestionario, aplicado a los docentes para la autoevaluación del desempeño en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

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

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales fue 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 evaluaron con el cuestionario son:

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

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

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

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

El registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, mismo que fue aplicado a los docentes.

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

El objetivo del registro de observación fue 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: se contó con la asesoría presencial de los coordinadores del Programa Nacional de Investigación, acompañamiento del tutor de tesis, ejecución por el autor de la presente investigación, apertura del rector de la Institución y colaboración de cinco docentes que laboran en el Nivel de Educación General Básica de la Unidad Educativa “Trece de Mayo” del cantón Portovelo, provincia de El Oro.

2.5.2. Institucionales: Entre los recursos institucionales se contó con la asesoría de la Universidad Técnica Particular de Loja y la colaboración de la Unidad Educativa “Trece de Mayo” del cantón Portovelo, Provincia de El Oro.

2.5.3. Materiales: Los recursos materiales utilizados fueron: los formularios de registro de observación y cuestionario de autoevaluación docente, computador, guía de investigación, textos relacionados con el desempeño docente, cámara fotográfica, y más materiales de escritorio.

2.5.4. Económicos: se efectuaron diferentes gastos en el desarrollo de esta investigación, se detalla en el siguiente cuadro:

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Total
Derecho de verificación de expediente	1	220.00	220.00
Resmas de papel A4	3	5.00	15.00
Cuaderno para apuntes	1	1.50	1.50
Memoria USB	1	20.00	20.00
Anillados de la tesis	5	4.00	20.00
Impresión de la tesis	5	15.00	75.00
Impresión instrumentos para recopilar la información.	65	0.10	6.50
Servicio de Internet	10	20.16	201.60
Total			559.60

Los recursos económicos ascienden a la cantidad de \$ 559.60, los mismos que fueron cubiertos en su totalidad por el autor del presente trabajo investigativo.

2.6. Procedimiento

Para la realización del presente trabajo investigativo, primeramente se inició con la matrícula en el programa de Investigación en la Universidad Técnica Particular de Loja, teniendo acceso a la asesoría presencial y material de guía para el proceso de la investigación. Se recopiló información acerca de las variables de la investigación en diferentes fuentes bibliográficas tales como revistas, textos, diccionarios, información de internet, continuando con la sistematización y análisis de la información recopilada, para posteriormente proceder con la elaboración del marco teórico, luego se realizó la investigación de campo, la misma que partió con un acercamiento a la Unidad Educativa “ Trece de Mayo”, a través de una

carta de presentación al director de este plantel educativo, en la que se solicitaba la autorización para la realización de la investigación y a su vez la designación de cinco docentes del Nivel de Educación General Básica para ser investigados; con la autorización favorable, se procedió a dialogar con los docentes designados, para luego aplicar el cuestionario de autoevaluación y coordinar la observación de cuatro periodos de clase, en los que se llenó el registro de observación, considerando las acciones que ejecuta el docente en el desarrollo de la clase, clasificando estas acciones de acuerdo al proceso didáctico. Finalmente se valoró la observación en una escala de 0 a 10, considerando el nivel de desarrollo de cada actividad.

Se procedió a ingresar los datos de campo en las plantillas de Excel proporcionadas por la coordinación del Programa Nacional de Investigación para este efecto, las mismas que permitieron procesar los datos obtenidos en el trabajo de campo y a su vez generar los gráficos de manera automática; para así trabajar en el análisis de los resultados de la investigación de campo; formulación de las conclusiones, recomendaciones, elaboración de la propuesta y finalmente la elaboración del informe final de la investigación, cabe señalar que la metodología utilizada en la presente investigación queda descrita en dicho informe.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		73,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”

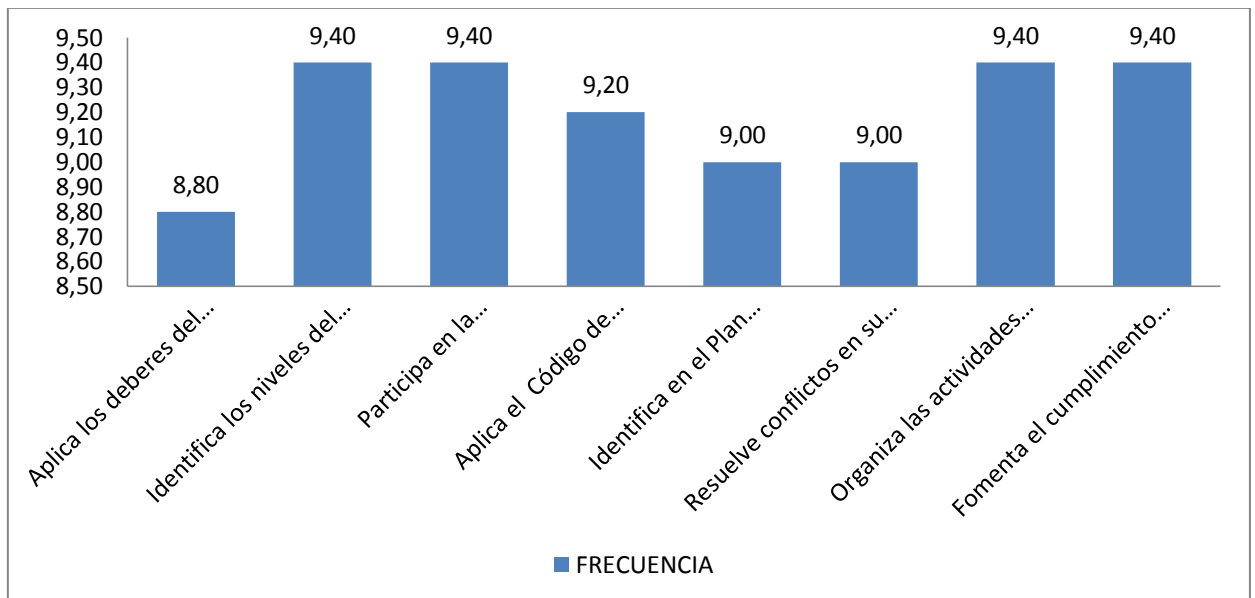


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación a los docentes investigados se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico, se determina que el indicador 1.1. (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) obtuvo una frecuencia

de 8.80, que resulta baja respecto a los otros indicadores; por lo que se considera que los docentes evaluados realizan una adecuada gestión en el ámbito legal, no así en el mencionado indicador, por lo que los docentes es necesario consideren que los deberes y los derechos de los niños deben ser promovidos y respetados en su gestión profesional en el ámbito legal ya que son ellos el centro del quehacer educativo, los derechos del niño, tienen por objeto fundamental garantizar la sobrevivencia de las niñas y los niños y responsabilizar a los gobiernos y a la sociedad del respeto a los derechos y dignidad de las niñas y niños. Estos derechos que tienen los infantes giran básicamente en torno a “la alimentación, la salud, la educación, el vestido, la vivienda, el afecto, el respeto, el recreo, la identidad y la nacionalidad” (Montero, 2014, p. 1).

Todos los aspectos mencionados requieren ser promovidos, respetados y garantizados por los docentes como parte del sistema educativo ecuatoriano, a más de eso la gestión legal del docente debe enmarcarse en todos los aspectos normativos según lo previsto en la Constitución y la Ley de Educación Intercultural.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	76,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

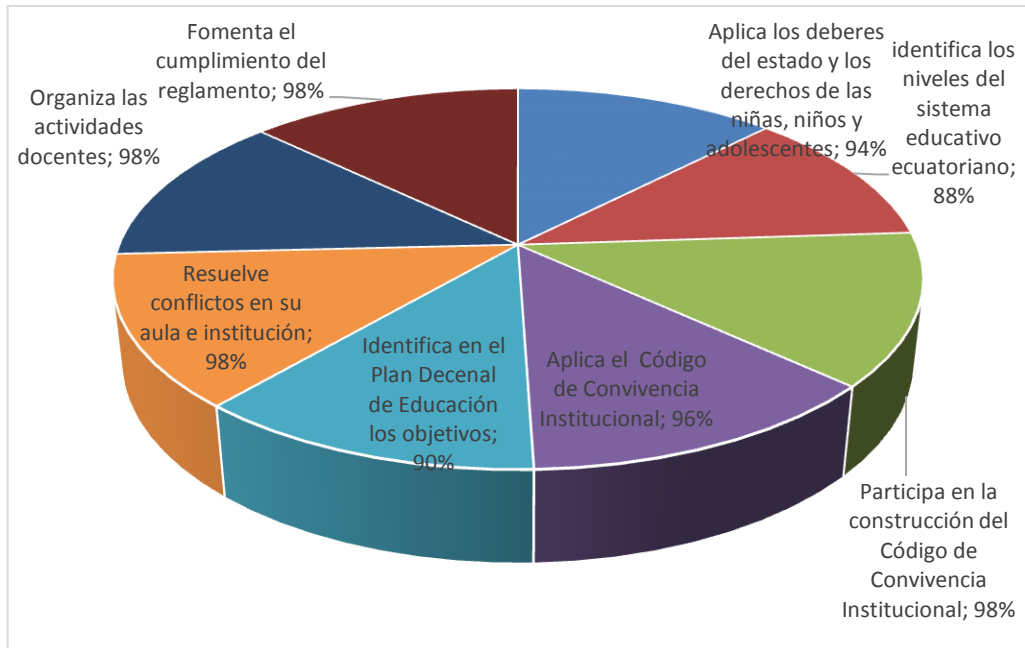


Figura 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Según demuestran los resultados de la evaluación de la importancia que otorgan los profesionales evaluados al aspecto de gestión legal, son muy buenos, pero el indicador 1.2. (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) registraron una frecuencia de 8.80; que equivale a 88% lo que indica que los profesionales evaluados no dan la debida prioridad a la gestión de acuerdo al nivel en el que enseñan; es importante que los maestros en su gestión legal reconozcan e identifiquen los niveles del sistema educativo, ya que de acuerdo a cada nivel debe realizarse la enseñanza personalizada. “La Educación General Básica en el Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primer grado hasta décimo” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, p. 146), cada nivel requiere aspectos metodológicos; “la gestión educativa, se basa en un conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados, en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales” (Bolivia, 2013, p. 86), el docente como agente educativo lleva a la práctica y da cumplimiento a la normativa de la educación según en el nivel que enseña sin descuidar cada detalle en lo que se refiere al fortalecimiento de los valores morales como el respeto, compañerismo y solidaridad entre él y sus alumnos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		72,40	
PROMEDIO		9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

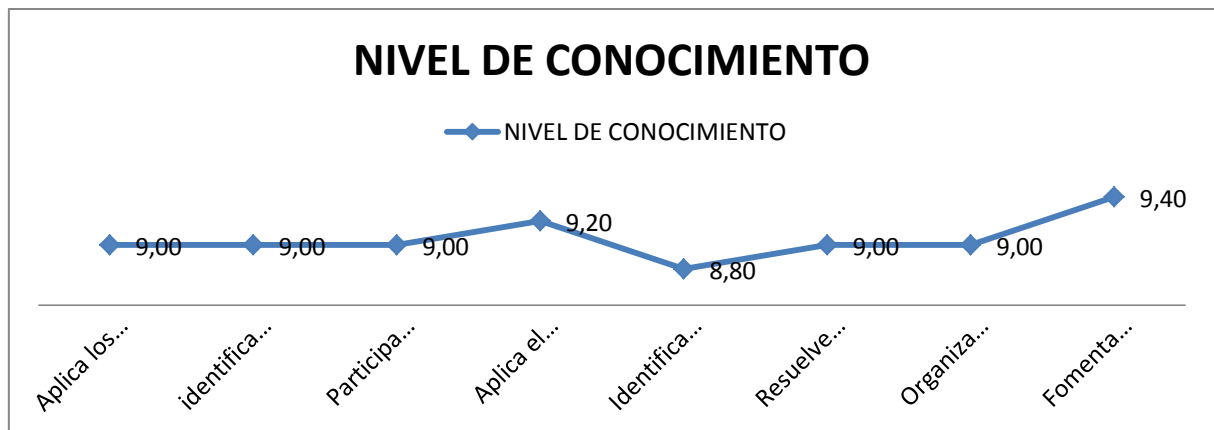


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Los docentes evaluados, en el nivel de conocimiento del ámbito de gestión legal, han alcanzado porcentajes muy buenos; en el ítem 1.5. (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) han registrado una frecuencia de 8.80, representa 88% que equivale a superior al mínimo aceptable; por lo que es relevante que se tenga en cuenta por parte de los profesores la importancia del Plan Decenal que propone “una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2007, p. 37), este cuerpo

legal registra proyecciones para el ámbito educativo que son ejecutados por quienes conforman el sistema educativo Nacional, como son los docentes quienes día a día en cada jornada de trabajo deben cumplir las políticas y los parámetros establecidos en este plan para alcanzar un nivel de desempeño satisfactorio acorde al programa educativo establecido por estas leyes.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,40	74%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL		132,60	
PROMEDIO		8,84	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

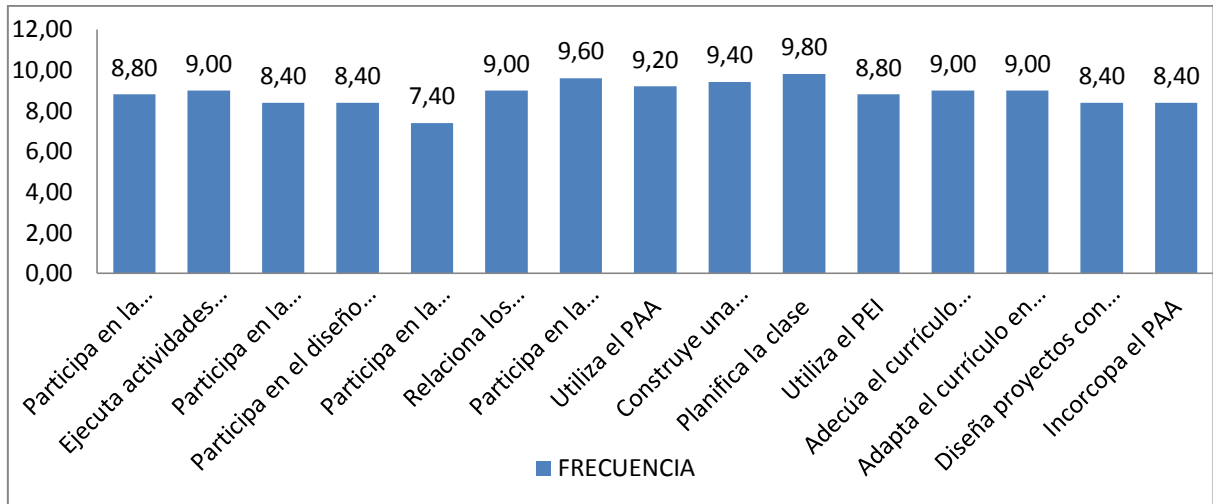


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

De la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente, en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, han alcanzado frecuencias altas, mediante análisis comparativo se determina que en el ítem 2.5. (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) han alcanzado una frecuencia baja de 7.40, que equivale a 74%, según lo previsto en la guía de gestión de riesgos del Ministerio de Educación ecuatoriano, “el objetivo fundamental de la gestión de riesgos es, en primer lugar, salvaguardar las vidas de los estudiantes y docentes, sin embargo, la importancia de la gestión de riesgos va mucho más allá y juega un rol determinante a la hora de dar continuidad al proceso educativo, es decir, al desarrollo de la niñez y adolescencia de nuestro país” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, p. 10), por lo que es importante señalar que la gestión del riesgo en las instituciones educativas es una responsabilidad de toda la comunidad educativa, que el logro de los objetivos planteados pasa por la toma de conciencia de los diferentes actores involucrados y tiene como propósito generar en dicha comunidad educativa un mayor conocimiento de los riesgos, a los que se encuentra expuestos, con el fin de orientar los procesos que permitan reducirlos, eliminarlos o atender una situación de emergencia, el docente como parte del sistema educativo debe involucrarse en forma responsable en la planificación de los diferentes aspectos educativos, para colaborar en prever situaciones dañosas que puedan atentar contra la seguridad personal física y psicológica de quienes forman parte de la comunidad educativa, que tengan como finalidad una mejor convivencia y consecución de los objetivos planteados, en beneficio de los y las estudiantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
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	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		138,80	
PROMEDIO		9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

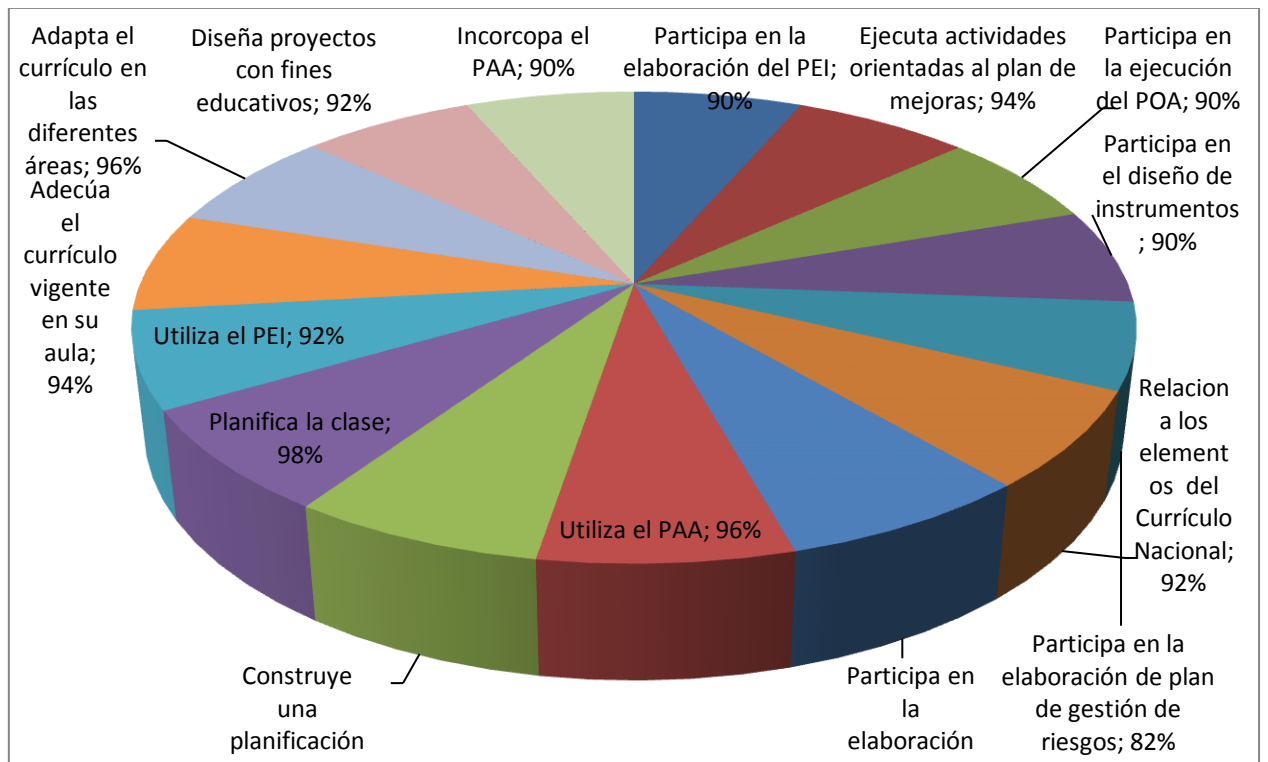


Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de autoevaluación docente, en el ámbito de nivel de importancia de la planificación en el desempeño docente, los profesionales evaluados han obtenido frecuencias altas en este ámbito, sin embargo, se evidenció que en el ítem 2.5. (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos), registro una frecuencia de 8.20, equivalente al 82%, se determina que el plan de riesgos es un requisito importante que se debe incluir en toda organización para su buen funcionamiento y más aun tratándose del sector educativo; según el criterio de Guerrero (2006, p. 56) “el proceso educativo debe planificarse con el fin de garantizar el éxito en su acción, para afianzar el espíritu de responsabilidad y eliminar la improvisación”, tomando en consideración los factores de riesgo que puedan ser un obstáculo para el buen desarrollo de los procesos educativos; “la gestión de riesgos debe estar incorporada de manera transversal en cada uno de los componentes, no debe incidir en un componente específico ya que necesita del accionar coordinado de todo el entorno institucional” (Lenguas, 2008, p. 26), los docentes deben poner énfasis en la planificación curricular para colaborar en la construcción de los procesos educativos, para evitar las improvisaciones y seguir un camino correcto que garantice no solo cumplir con los objetivos institucionales, sino conseguir resultados de aprendizajes significativos en los estudiantes.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
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	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	TOTAL	133,40	
	PROMEDIO	8,89	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

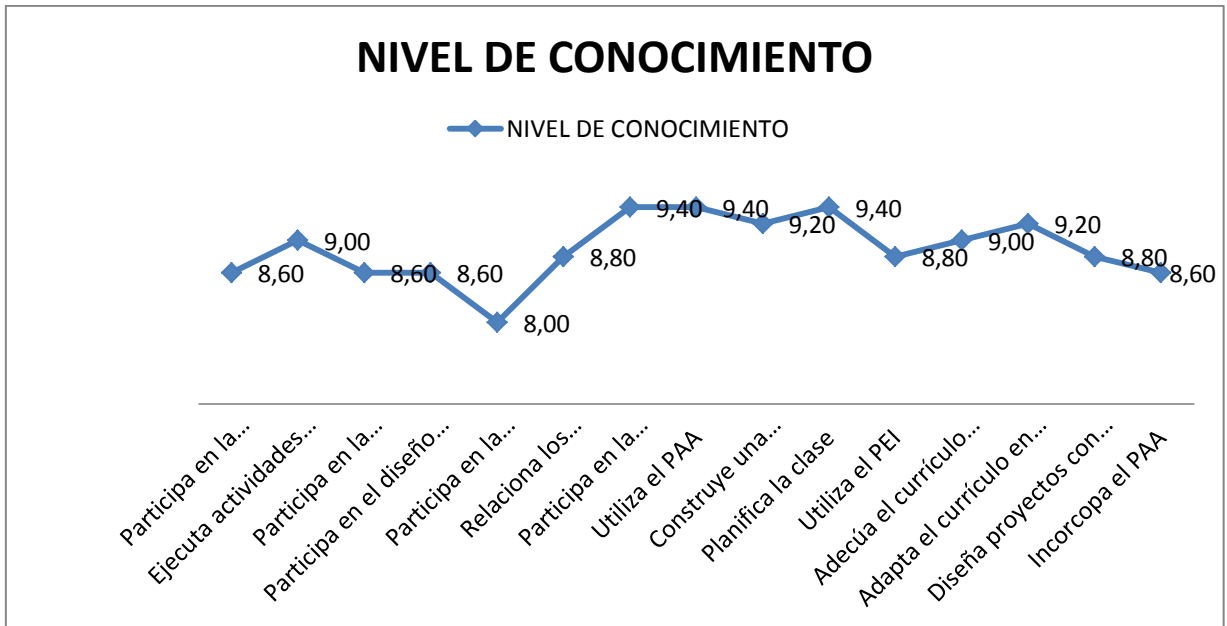


Figura 6. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

Los resultados obtenidos sobre en la evaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño, como producto de la aplicación del cuestionario, mediante un análisis comparativo de los diferentes ítems se obtuvo frecuencia baja en el 2.5. Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, de 8.00, que corresponden a un 80%, en lo que se puede manifestar que el docente debe actualizar permanentemente sus conocimientos y participar activamente en la planificación de los diferentes componentes del currículo y así poder cumplir con todos los requerimientos de la sociedad educativa actual; según el criterio de (Zhunio, 2013, p. 5) considera que la planificación permite "organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos"; es una ventaja para el docente el planificar el proceso didáctico ya que le ayuda a no salirse de este plan previsto, ya que cada parte se encuentra debidamente estructurado y le permite cumplir a cabalidad los objetivos propuestos como también prever posibles fallos y diseñar alternativas de solución.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
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	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
TOTAL		94,20	
PROMEDIO		9,42	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

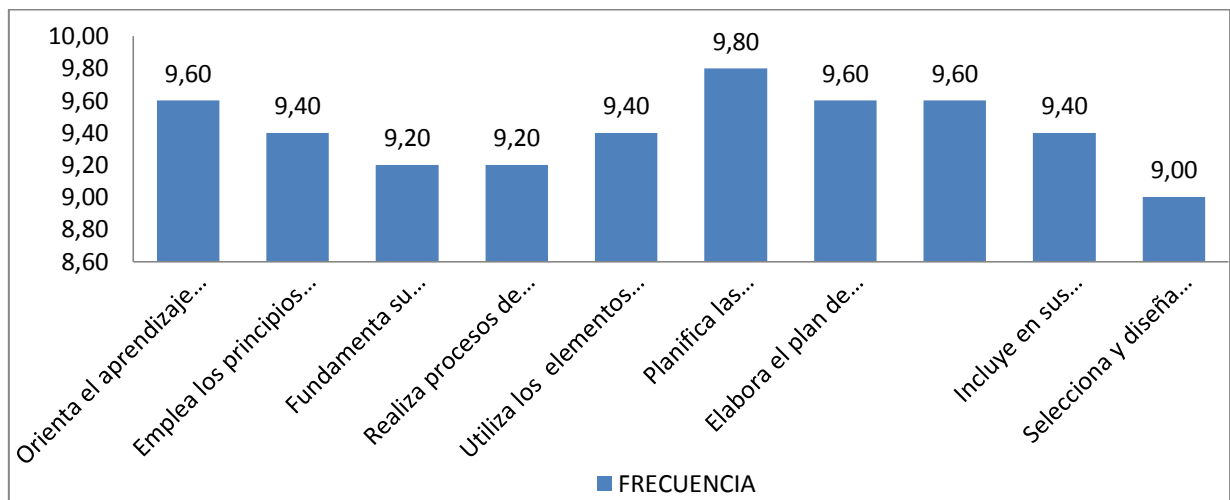


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de Enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

De los porcentajes obtenidos en los niveles de frecuencia de desempeño profesional sección planificación del proceso enseñanza- aprendizaje, a través de la autoevaluación a

los docentes, se pudo evidenciar que han registrado un nivel muy superior en este ámbito; sin embargo una vez que se comparó las frecuencias alcanzadas en cada ítem se detectó que en el ítem 3.10. Selecciona y diseña recursos didácticos, alcanzaron una frecuencia de 9,00, que equivale a 90%, la planificación de la clase debe también prever diferentes aspectos relacionados con los recursos a utilizarse durante este proceso, según Spiegel (2006) “los recursos didácticos serán elegidos o elaborados tomando en cuenta la secuencia didáctica del módulo y las características concretas de la clase que estamos preparando” (p. 27).

Planificar se refiere a idear o proyectar objetivos, trazando un camino para llegar hasta ellos en la educación es necesario que cada docente realice su plan de clase, que pueda servirle como herramienta en el aula, para evitar que se den situaciones incómodas e imprevistas,. En este plan deben constar además los materiales con los que se va a trabajar, estos son los denominados recursos didácticos que pueden ser facilitados por la institución o también elaborados por el profesor en cuestión, de acuerdo a las necesidades o requerimientos del área a la cual pertenece.

Es necesario que el docente posea habilidades de planificación en cuanto a diseñar recursos que les permitan llegar a los alumnos tomando en cuenta sus particularidades, el tema de la clase y las diferentes circunstancias; los recursos didácticos son herramientas valiosas que le permiten al docente llevar a cabo acciones que ayuden al alumno a la obtención de aprendizajes útiles.

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

Tabla 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
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	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	95,80	
	PROMEDIO	9,58	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

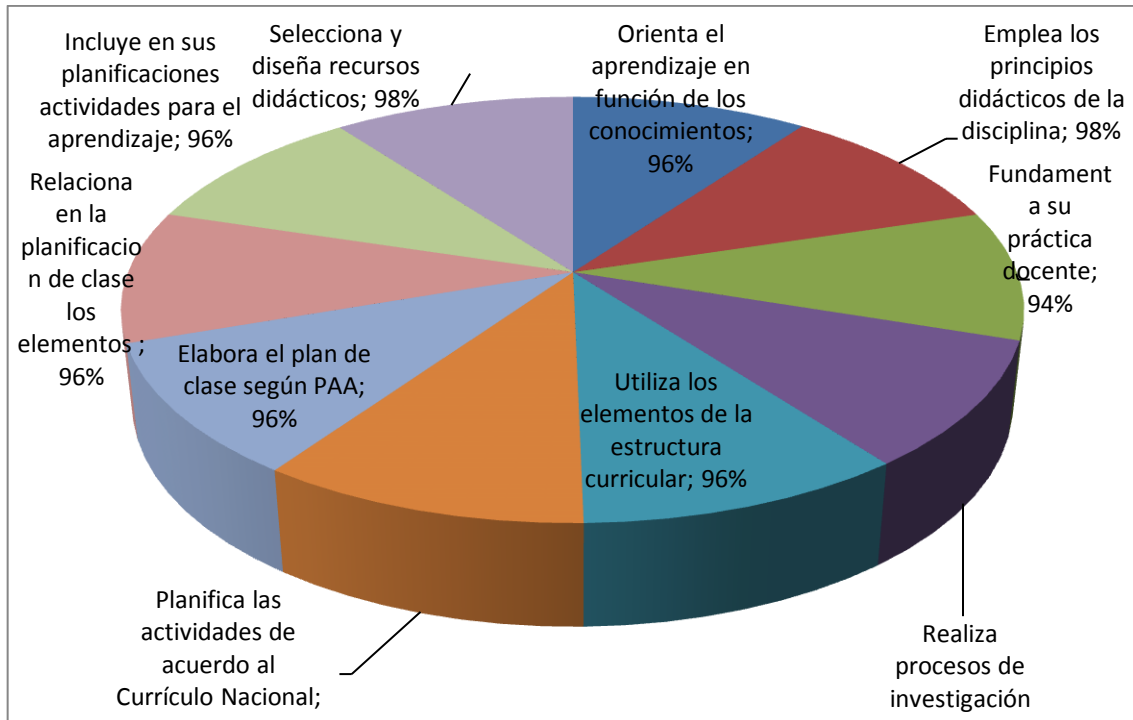


Figura 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

De la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente se han obtenido porcentajes muy satisfactorios, lo que demuestra que en el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes están otorgando la debida importancia, no así en el ítem 3.4. Realiza procesos de investigación educativa, obtuvieron una frecuencia de 9.20 que es la más baja respecto de las alcanzadas en los otros ítems, según el criterio de Orlor (2012) "los constructivistas del proceso de enseñanza aprendizaje lo entienden al mismo como una tarea de indagación y búsqueda del conocimiento en el que la formulación de interrogantes, constituye el eje medular, el punto de partida y de llegada de dicho proceso" (p. 291) por lo que es inseparable la investigación en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que la investigación educativa debe formar parte de la planificación que realiza el docente. Figueroa (2011, p. 29) considera al respecto que la habilidad pedagógica de planificar es de suma importancia que "el profesor debe expresar su actividad pedagógica proyectada en cinco habilidades pedagógicas: Habilidad de proyectar, constructiva o de planificación, gnóstica, organizativa y comunicativa de planificación: se manifiestan en los procedimientos que utiliza el maestro para el ordenamiento de la composición de los contenidos, que debe asimilar el alumno; para obtener resultados positivos es necesario que el docente planifique su quehacer para cumplir con los objetivos planteados.

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

Tabla 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		92,80	
PROMEDIO		9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”

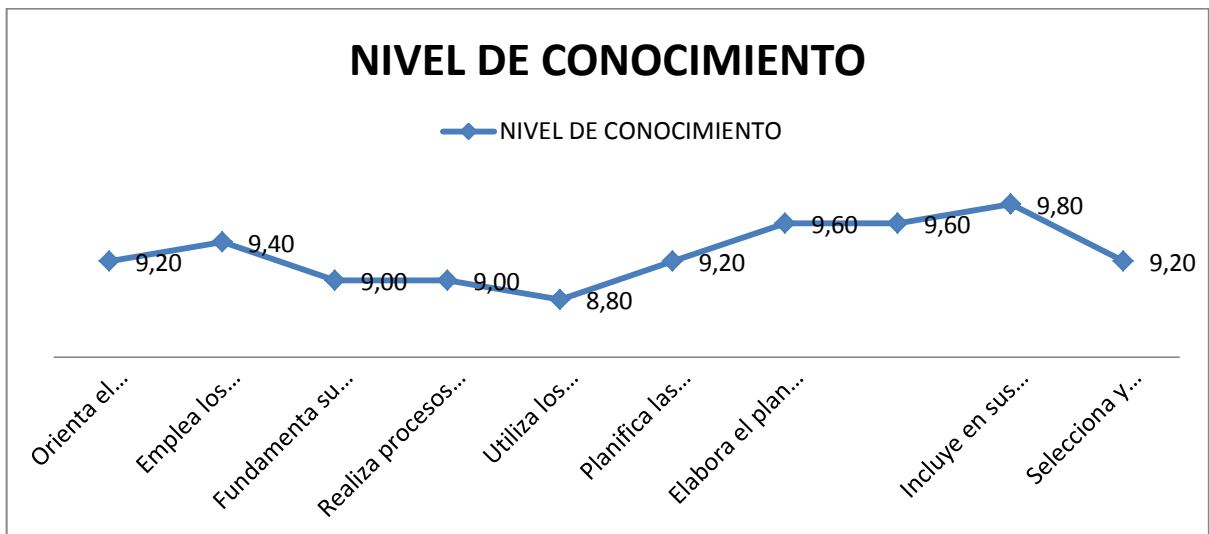


Figura 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Según los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente, en el Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, al realizar la comparación de los resultados en los diferentes ítems se obtuvo frecuencias muy buenas, sin embargo en el ítem 3.5. (Utiliza los elementos de la estructura curricular) con una frecuencia de 8.80, que corresponde a 88%, es un porcentaje ligeramente menor, a decir de Guerrero (2007) “para planear una clase se tiene que tomar

en cuenta diferentes aspectos como características de los estudiantes, contenidos de aprendizaje, los conocimientos previos de la asignatura, los recursos y medios didácticos, los objetivos educativos que se pretenden lograr, la metodología de trabajo, los tiempos disponibles para desarrollar las actividades, las características, métodos y criterios de evaluación entre otros” (p. 58); de lo que se puede señalar, que el docente debe poseer los conocimientos necesarios sobre todos los aspectos que conforma la práctica de su profesión para realizarla de manera adecuada, el planificar es una tarea fundamental de la práctica docente, permite unir una teoría pedagógica determinada con una práctica, es lo que posibilita pensar de manera coherente la secuencia del aprendizaje que se quiere lograr con los estudiantes, si no se planifica previamente la clase, es posible que los alumnos perciban una serie de experiencias aisladas, más no un proceso educativo.

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 percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,85	90%	99%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,75	94%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	9,55	92%	96%
	TOTAL	27,60	29,15		
	PROMEDIO	9,20	9,72	92%	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

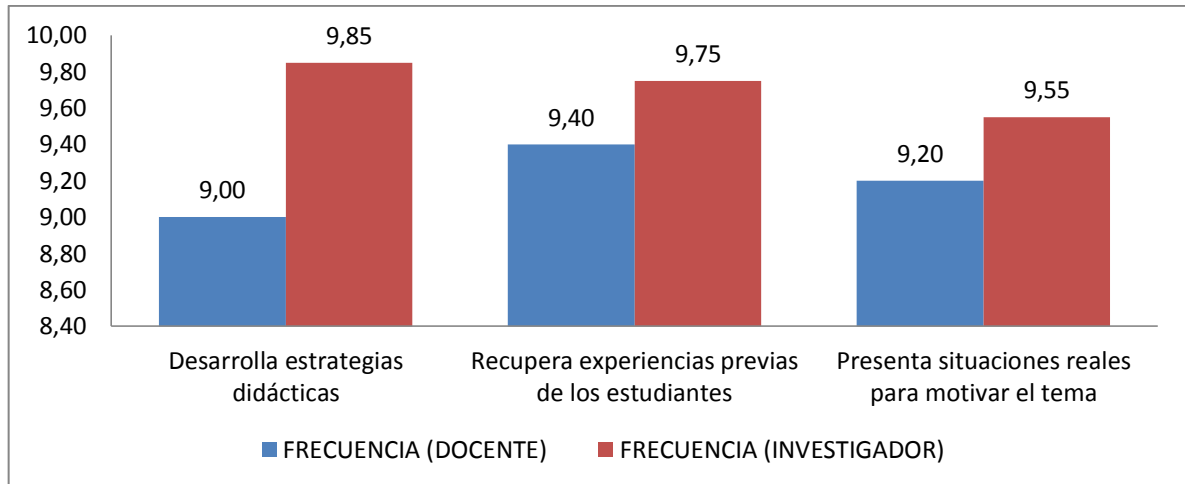


Figura 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

En los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de autoevaluación docente, el indicador Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, contrastado desde la observación del investigador y la autoevaluación docente se obtuvo porcentajes muy buenos, pero en el ítem 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) desde la autoevaluación docente se registró una frecuencia de 9.00, que equivale a 90%, es ligeramente inferior al registrado por la observación del investigador; conforme se llevó a cabo el inicio del proceso de enseñanza aprendizaje, el inicio de clases se caracteriza por la aplicación de estrategias diseñadas por el docente para que los alumnos, conozcan los propósitos y actividades de la clase según el criterio de Correa (2012) el aprendizaje “es el resultado esperado de la relación docente-alumno en el aula de clase, interacción que responde a las necesidades, intereses y problemas del alumno; a la misión institucional y a las políticas educativas” (p. 33); según Márquez (2001) “la estrategia didáctica debe proporcionar a los estudiantes: motivación, información y orientación para realizar sus aprendizajes” (p. 1), los docentes deben utilizar estrategias afines a los estudiantes, a las características, recursos disponibles y a los contenidos objetos de estudio, el maestro es un buen estratega que selecciona diferentes recursos didácticos y métodos que le son útiles para llegar a los alumnos con el mensaje y despertar en ellos el interés por aprender y descubrir por sí mismo los conocimientos. Las estrategias metodológicas son, procesos, técnicas y actividades en general que el docente desarrolla en el aula para lograr el aprendizaje estas se diferencian de acuerdo al contenido o área específica; deben ser variadas e innovadoras para atraer la atención de los alumnos y despertar su interés como también su creatividad. Para Torres (2008, p. 119) las actividades deben propiciar la participación activa de niñas y niños por medio de ejercicios y actuaciones de todo índole, ya que es por medio de la

misma actividad lo que el niño aprende, mediante las estrategias se logra un aprendizaje compartido.

Por lo tanto se evidencia que tanto el profesor como el alumno deben acoplarse establecer una comunicación directa para que se sientan familiarizados y puedan llegar a construir el conocimiento. Ya que la clase no es algo único del maestro si no que el estudiante también debe actuar en forma activa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	9,85	90%	99%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	9,95	90%	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	9,70	88%	97%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	10,00	92%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	9,00	92%	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	9,75	94%	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	10,00	94%	100%
TOTAL		64,00	68,25		
PROMEDIO		9,14	9,75	91%	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

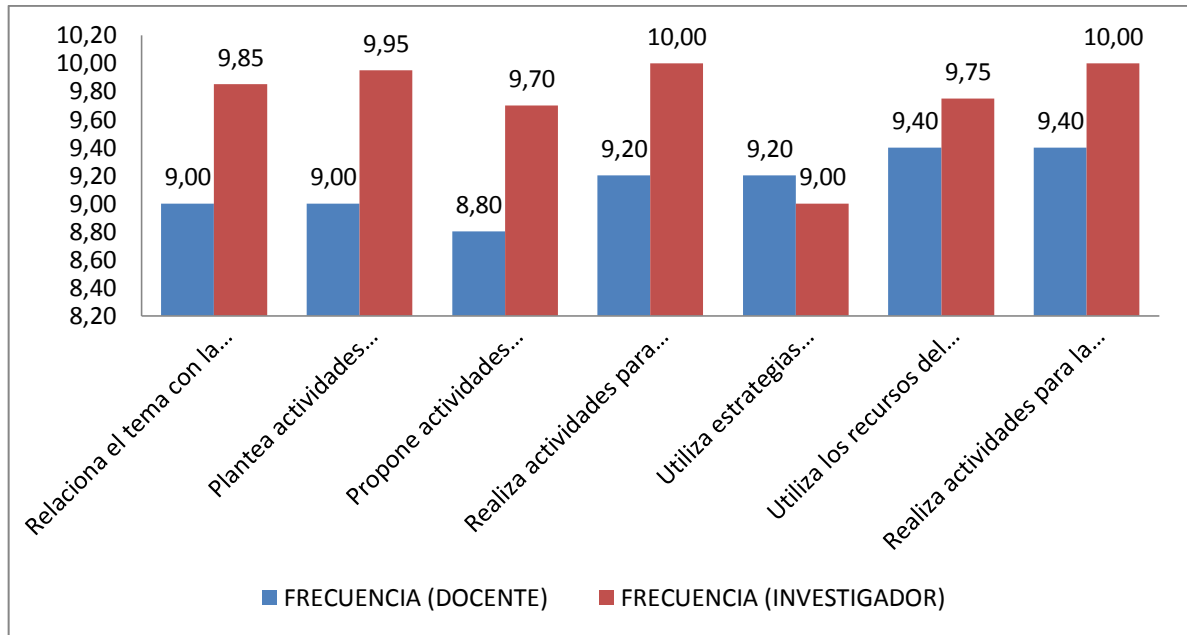


Figura 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

En la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente y desde la perspectiva del investigador en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, se obtuvieron frecuencias altas en lo referente a la perspectiva del investigador y de acuerdo a la frecuencia del docente también se evidencian porcentajes altos no así en el ítem 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) se registró una frecuencia de 8.80, que representa el 88%, es menor en relación a los otros ítems, a decir de Ger (2003) “el aspecto metodológico de la enseñanza hace alusión a la acción misma, al dinamismo propio del proceso de acercamiento entre un sujeto que tiene la intención de aprender y el objeto de conocimiento a ser aprendido”.

Es pertinente que el docente realice actividades alternativas en búsqueda de un eficiente desarrollo del proceso de enseñanzas metodológicas innovando criterios, proponiendo nuevas métodos novedosos que motiven a sus alumnos, por ejemplo utilizar las tics con las que están familiarizados los alumnos y no tendría inconveniente para captar su atención y mejorar el aprendizaje de los mismos.

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 12. 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	9,00	9,75	90%	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	9,75	92%	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	9,10	82%	91%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	9,90	90%	99%
TOTAL		35,40	38,50		
PROMEDIO		8,85	9,63	89%	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

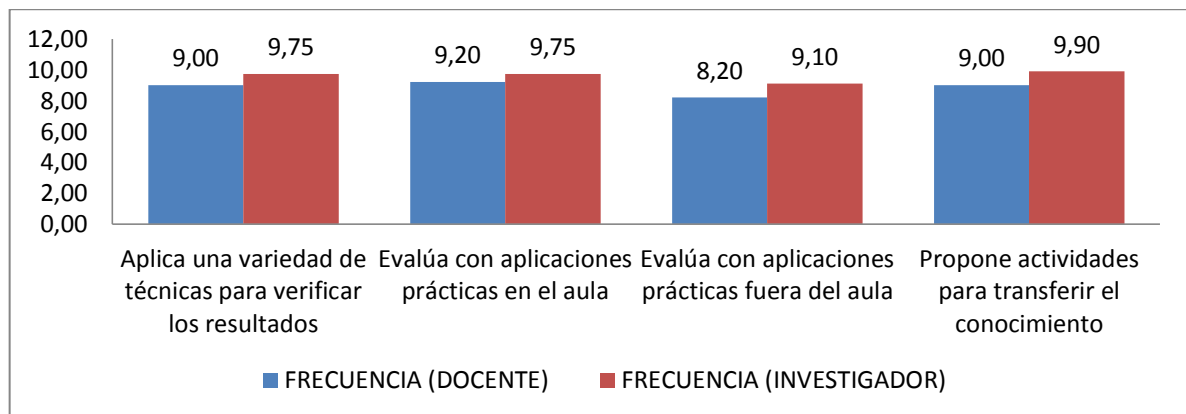


Figura 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

Mediante el uso del cuestionario de autoevaluación para conocer el desenvolvimiento de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la fase de evaluación se obtuvieron porcentajes altos pero al momento de realizar confrontar los resultados se registró un porcentaje inferior en el ítem 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) se obtuvo una frecuencia de 8.20, que equivale al 82%, situación que pone en evidencia que

los docentes al evaluar la clase no utilizan ciertas prácticas de evaluación fuera del aula, según el criterio de Balbuena (2013) la evaluación “permite identificar las necesidades del grupo de alumnos con que trabaje cada docente, mediante la reflexión y mejora de la enseñanza y del aprendizaje” (p. 24); mientras que Shespard (2006) considera que “una evaluación externa que estuviera bien alineada con objetivos de aprendizaje ricos desde un punto de vista conceptual, tendría impactos positivos en la enseñanza si ilustrara metas significativas de aprendizaje, pues proporcionaría una retroalimentación útil a los maestros sobre las fortalezas y las debilidades curriculares, y asimismo verificaría logros de estudiantes individuales”. La evaluación es indispensable no solo dentro del aula sino fuera de ella, para que el docente conozca en forma precisa los avances o retrasos en los conocimientos adquiridos por parte de los estudiantes, la evaluación da la pauta contribuye en forma directa a la tarea del docente para mejorar cada vez su accionar y buscar la retroalimentación en caso de que hayan alumnos que no alcanzaron los conocimientos necesarios en el área que está impartiendo.

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

Tabla 13. 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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,20	9,72	92%	97%
3.12	DESARROLLO	9,14	9,75	91%	98%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	9,63	89%	96%
	TOTAL	27,19	29,09		
	PROMEDIO	9,06	9,70	91%	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

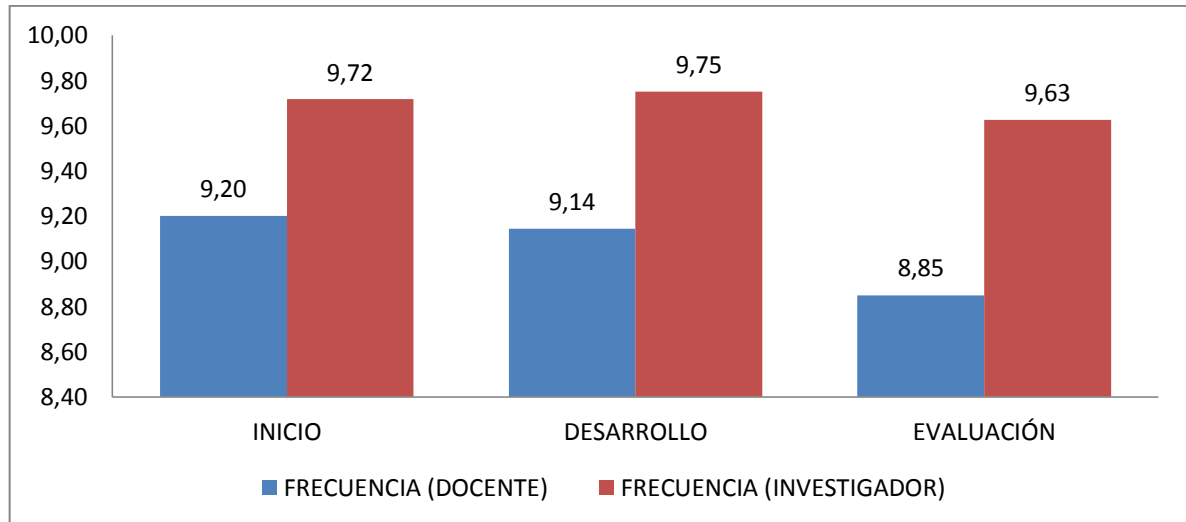


Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

En la aplicación del cuestionario de autoevaluación docentes en una visión global del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, desde la frecuencia del docente y la frecuencia del investigador al comparar los resultados se constató que en el ítem 3.13. (Evaluación), desde la frecuencia docente alcanzó, 8.85; que equivale a 89%; mientras que en la frecuencia del investigador se obtuvo 9.63, que representa un 96%, desarrollo del proceso didáctico valorado desde una visión global, a decir de Zamora (2006) es fundamental que “la evaluación sea parte integral en el proceso de aprendizaje; aporte información útil para estudiantes, profesores e instituciones; se aplique continuamente; y, propicie la discusión sobre las falencias detectadas en el aprendizaje a fin de poner en marcha acciones correctivas” (p. 1). De lo que se puede mencionar que todos los componentes del proceso de enseñanza aprendizajes son importantes como partes de un todo, por lo que es útil se considere por parte de los docentes que la evaluación no se le debe brindar menos importancia que a otro de los componentes del proceso. La evaluación es la manera de conocer si se alcanzaron los objetivos planteados en el plan de clase, por lo tanto, debe estar presente durante todo el proceso educativo, no solo se evalúa al alumno, sino también a los demás actores del sector educativo, para autores como Pérez (2007) “mediante la evaluación se puede conocer hasta qué punto los alumnos han modificado su conducta como un resultado, planeado y directo de la acción educativa ...” (p. 1), sin embargo esta efectividad depende en gran medida de la calidad de información dada por la evaluación sobre la cual han de basarse las decisiones que normen cada etapa de dicho proceso. Por lo tanto es claro que no solo el alumno está afectado por la evaluación si no también el profesor que está llamado a buscar nuevos métodos y técnicas d

enseñanza para lograr que el niño aprenda siguiendo los lineamientos establecidos en el currículo general.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
TOTAL		28,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

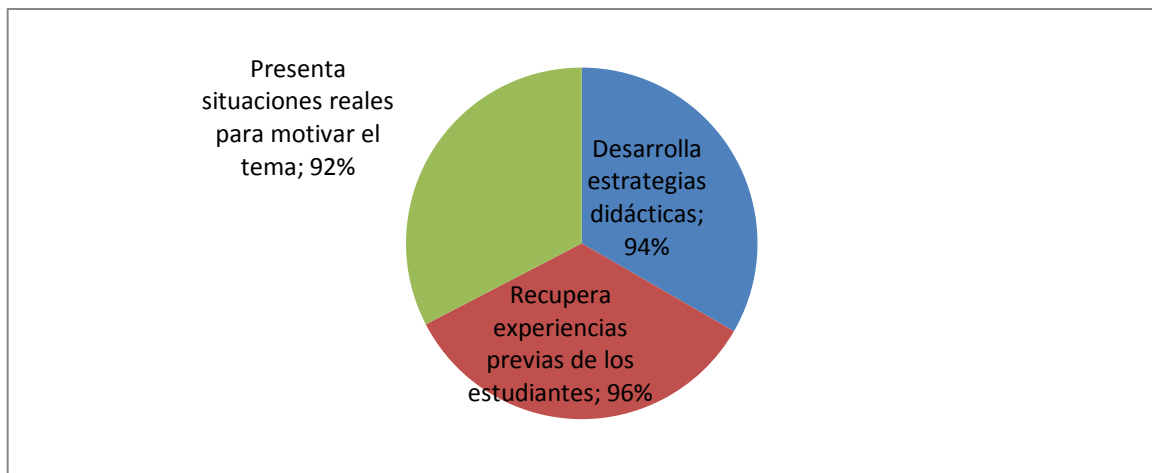


Figura 14. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

En el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el inicio del proceso de enseñanza aprendizaje; los docentes evaluados alcanzaron frecuencias satisfactorias, sin embargo el ítem 3.11.3. Presenta situaciones reales para motivar el tema registraron una frecuencia de 9.2 que equivale a 92%, presentan una pequeña dificultad al momento del inicio para motivar a los alumnos, de acuerdo con Gómez (2005) “El proceso de aprendizaje es un proceso profundamente subjetivo: es necesario que la persona desee aprender, que se sienta motivada a ello” (p. 1), para lograr esa motivación el docente debe poner en práctica todas sus habilidades de buen estrategia y aplicar las estrategias más

adecuadas; de acuerdo al criterio de Alvarado (2011, p. 42) manifiesta que el comienzo de la clase es “puente cognitivo” entre los conocimientos previos de los alumnos y la información contenida en la exposición, logrando ser un “puente cognitivo” hacia los nuevos conocimientos”, por lo que se considera que es un momento interesante para el desarrollo del aprendizaje, el inicio de la clase es la fase de ambientación en donde el profesor pone de manifiesto su dinamismo que le permite establecer una relación directa con sus alumnos, indagar los conocimientos anteriores, aclarar dudas para luego sí poder avanzar con el nuevo tema; ya que desde el inicio el docente debe motivar al alumno, hacerle conocer la importancia del tema a abordarse, hacerlo partícipe del proceso, ya que es el alumno quien debe descubrir o formular sus propias teorías con la ayuda del docente, y si al momento del inicio el docente no capta la atención del alumno, es difícil que se de en el transcurso del proceso.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	66,00	
	PROMEDIO	9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

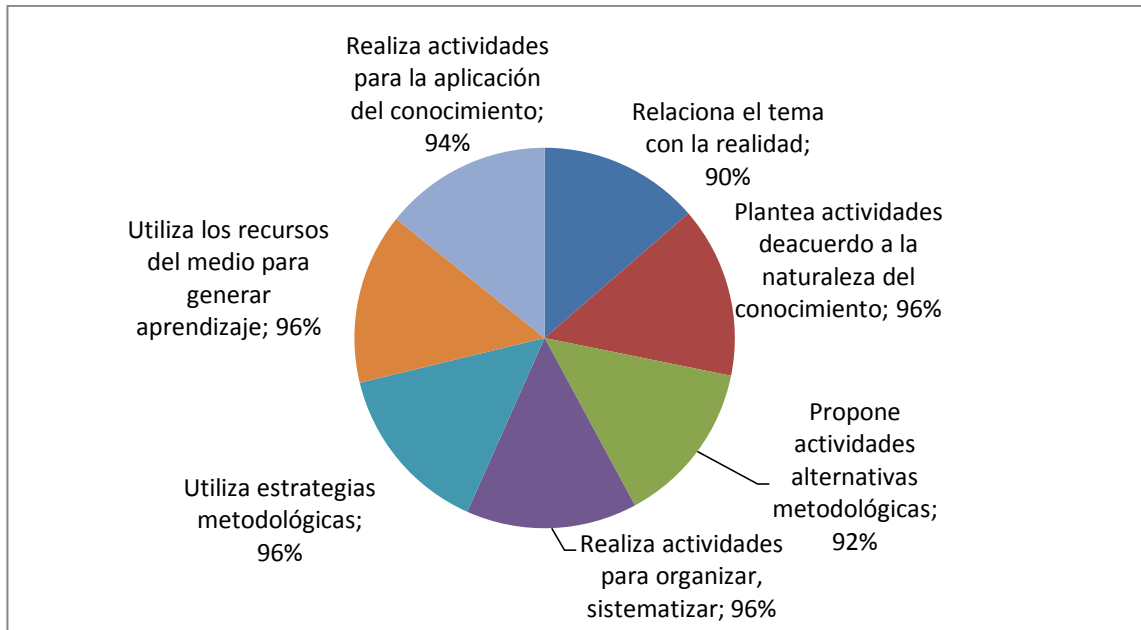


Figura 15. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

Según datos obtenidos en el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase de desarrollo del mismo; en los indicadores los docentes evaluados alcanzaron frecuencias satisfactorias; únicamente en el ítem 3.12.1. Relaciona el tema con la realidad registraron una frecuencia de 9,00 equivale a 90%, que resulta baja en relación a las demás frecuencias que indican que estos profesionales investigados brindan la debida importancia la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que es la parte medular de su quehacer educativo en esta fase puede estar en contacto con el alumno, para ello debe introducir ejemplos, ilustraciones que complementen el mensaje y lleven a una mejor comprensión al alumno, los contenidos que transmiten deben ser relacionados y aplicables en la vida diaria del estudiante no solo meros enunciados teóricos que pronto se olvidarán al estudiante, en cambio cuando el alumno medita, compara y vincula la teoría con la práctica puede apropiarse del conocimiento no como algo ajeno sino como algo útil que le ayudarán en la vida a la solución de problemas, toma de decisiones, según el criterio de Aparicio (2009), el proceso de enseñanza aprendizaje "se caracteriza por la participación activa de los alumnos, en el desarrollo de las actividades diseñadas por el docente y otras que pueden emerger, cuya finalidad principal es lograr los resultados de aprendizajes" (p. 2) para ello el docente debe poner en práctica una serie de habilidades y conocimientos para conseguir los objetivos planteados al inicio del periodo.

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

Tabla 16. 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	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		37,80	
PROMEDIO		9,45	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

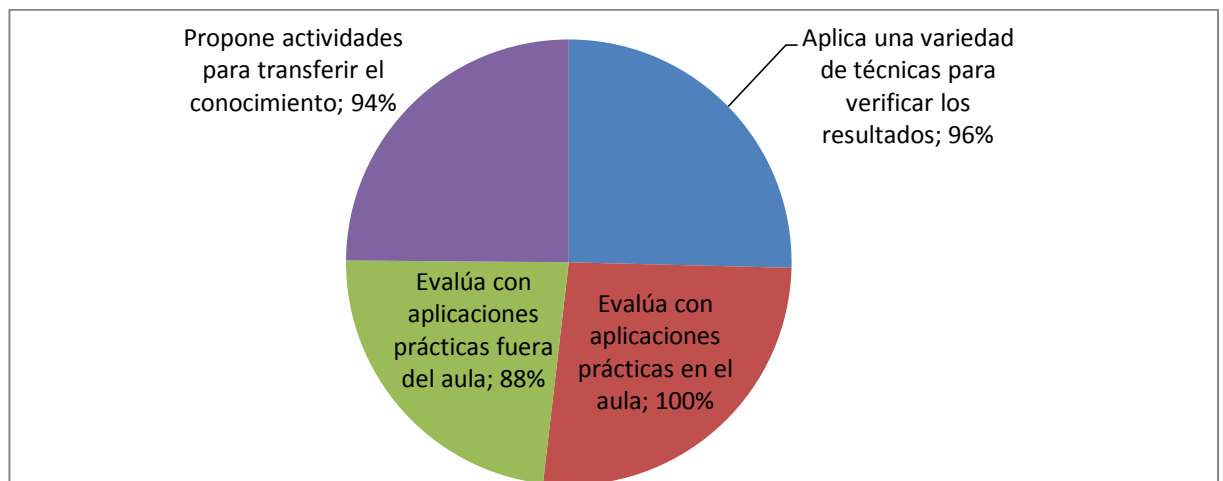


Figura 16. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Confrontando los datos obtenidos en el Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase de evaluación de este proceso; los docentes evaluados registraron porcentajes altos, sin embargo en el ítem 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvieron una frecuencia de 8.80, que equivale a 88%; lo que denota que los docentes investigados toman en cuenta solo aspectos del aula para evaluar al alumno, sin considerar que los conocimientos adquiridos por el estudiantes son útiles y aplicables fuera del aula, es decir, en el medio en el que se desenvuelve el alumno, por lo que es necesario recordar que el

principal objetivo de la evaluación es el retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje, que los datos obtenidos en la evaluación servirán para que los alumnos y docentes puedan mejorar las deficiencias encontradas en el proceso, según Pérez (2007) considera que la evaluación “es una etapa muy importante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que es la que proporciona información sobre cuál fue el logro alcanza por el educador en su práctica docente” (p. 2), de lo que se puede manifestar la los docentes para que la evaluación cumpla con su función deben cumplir con todos los aspectos propuestos evaluar al alumno de manera integral no solo su desempeño en clases sino como un ser humano que pertenece a un conglomerado social.

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 N°17. 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	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,43	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,45	95%
TOTAL		28,28	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

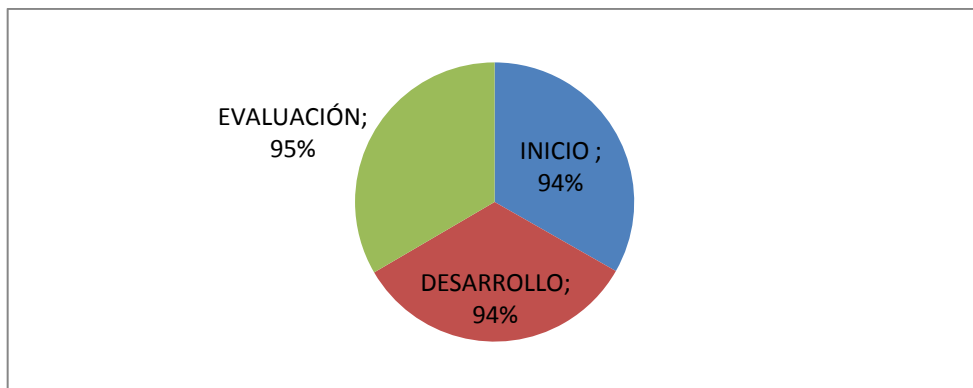


Figura 17. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

En este nivel evaluado, se pudo evidenciar que los docentes registraron frecuencias satisfactorias, en el ítem 3.11 inicio registraron una frecuencia de 9,4 que equivale a 94%, lo que demuestra que en el proceso didáctico en la fase de inicio los docentes la están

descuidando de manera leve; por lo que cabe señalar que según Aparicio (2009) el éxito del proceso didáctico depende del “conocimiento, capacidad y actuación del docente para realizarlo con diferentes actividades congruentes y tendientes a la consecución del mismo fin que es facilitar los aprendizajes de los alumnos” (p. 1), los docentes investigados deben realizar actividades pertinentes que coadyuvan a la adquisición de aprendizajes significativos de los alumnos, porque conocen que cada momento del proceso reviste importancia si una parte del mismo es descuidado incide para que los estudiantes no capten el mensaje o no participen adecuadamente en la construcción de sus propios conocimientos ya que cada etapa del proceso de enseñanza aprendizaje es un eslabón que no puede quedar suelto.

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. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
TOTAL		27,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

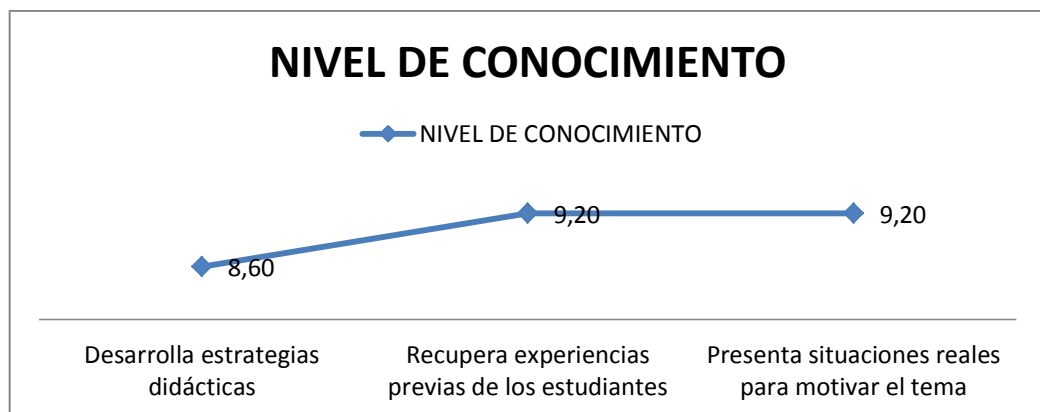


Figura 18. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Conforme se desprende de los resultados obtenidos en el nivel de conocimiento que tienen el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, mediante la aplicación del cuestionario, se obtuvo frecuencias altas en los diferentes ítems, una vez realizado el comparativo jerárquico se encontró que en el ítem 3.11.1.(Desarrolla estrategias didácticas), obtuvieron una frecuencia de 8.60, que es ligeramente menor de las restantes por lo que se puede aseverar que los docentes investigados, presentan un ligero desajuste en lo referente al uso de estrategias didácticas, Romero (2009) señala que las estrategias didácticas tienen gran importancia en la educación, pues “permiten definir y organizar el currículo, presentar los contenidos de las diversas materias, son un vehículo de aplicación de las Tics y favorecen la acción directa de los alumnos y alumnas en el proceso de aprendizaje” (p. 7), es importante que los docentes posean conocimientos y manejen estas herramientas didácticas, ya que el uso de estas implica un proceso mediante el cual se elige, y aplica una serie de actividades, es decir, que no es algo que se puede aplicar aleatoriamente, sino que se debe tener en cuenta una serie de aspectos para su correcta aplicación.

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. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	s	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	64,20	
	PROMEDIO	9,17	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

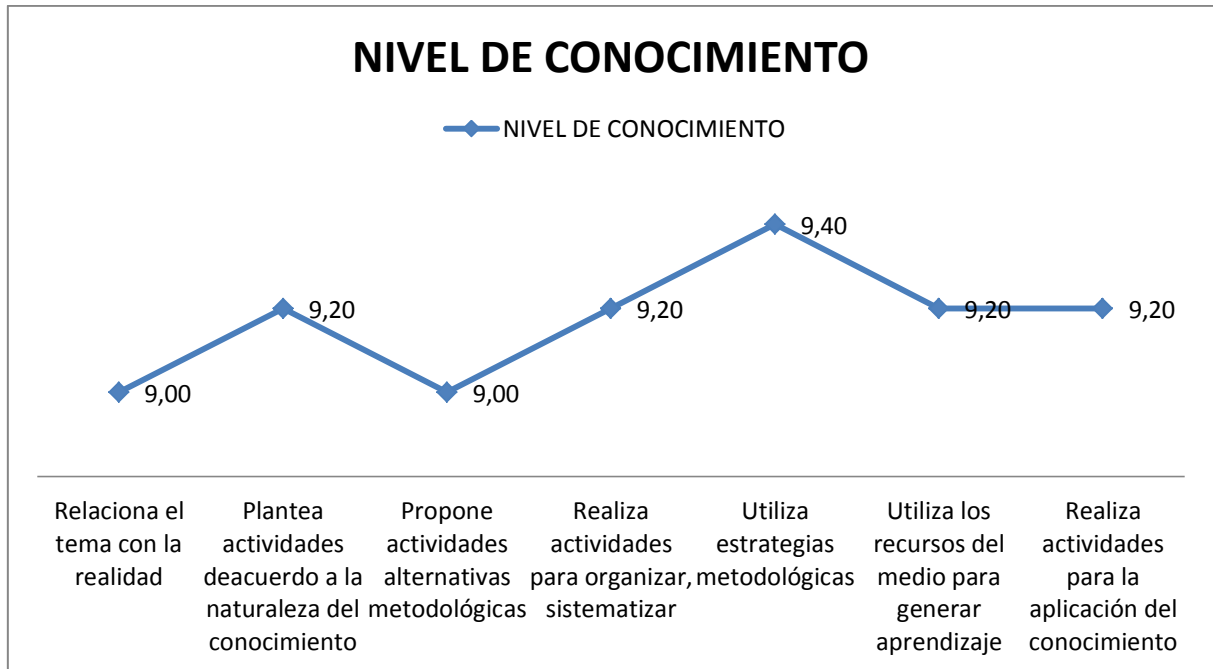


Figura 19. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Los resultados obtenidos en el nivel de conocimiento que tienen el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, desarrollo del mismo, mediante la aplicación del cuestionario, se obtuvo frecuencias altas en los diferentes ítems, mediante comparación de los mismos se determinó que en los ítems 3.12.1. (Relaciona el tema con la realidad) y el 3.12.3. (Propone actividades alternativas metodológicas) obtuvieron una frecuencia de 9,00 que equivale a 90% que resulta menor a las demás, de lo que se puede inferir que los docentes realizan su clase de manera teórica, construyen el aprendizaje tomando en cuenta únicamente los contenidos científicos, de acuerdo a su materia y que es ahí donde centran sus estrategias metodológicas mientras que lo ideal sería que el alumno asocie sus conocimientos con acontecimientos o problemas de la vida real, y que a través de ellos afiancen el aprendizaje y a la vez ellos propongan alternativas de solución en los problemas cotidianos; según el criterio de Soubal (2008) propone las “investigaciones, proyectos, estudios de casos, de situaciones problematizadoras, seminarios, disertaciones orales entre otras, como estrategias para el uso en la tarea docente” (p. 320), son excelentes actividades que propician el desarrollo del pensamiento y sobre todo la constante renovación de métodos, estilos para hacer más significativo el aprendizaje y que el alumno se acerque más al conocimiento; la parte práctica o experimental dentro de la enseñanza ayuda al alumno a la toma de conciencia de la importancia que tiene el contenido y la forma en que este le puede ser útil en su vida diaria.

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. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
TOTAL		36,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

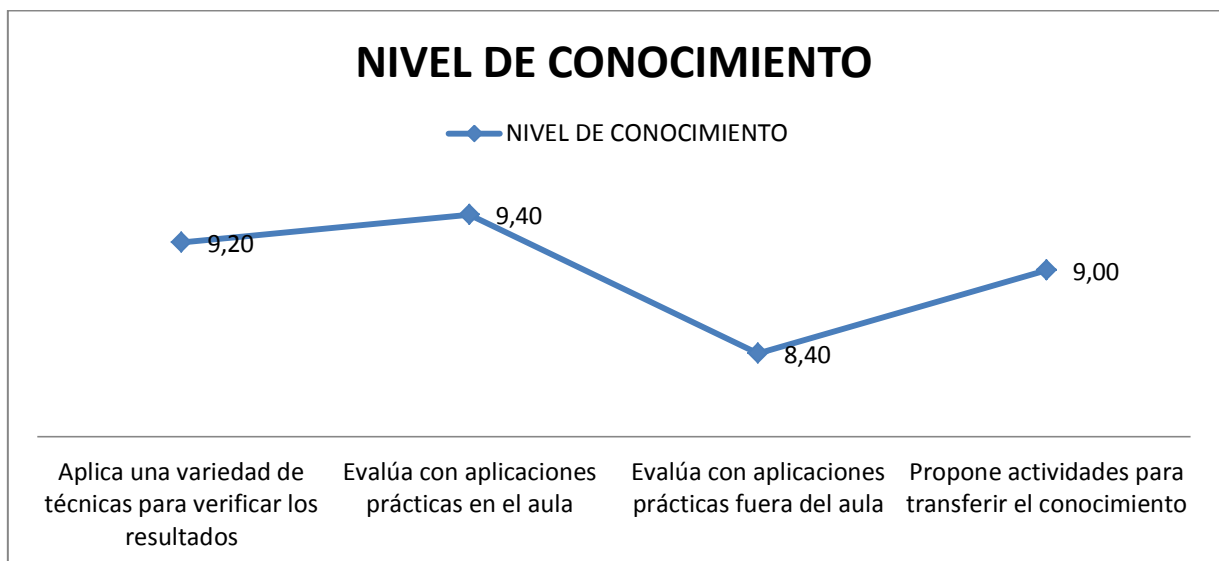


Figura 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

En la evaluación del nivel antes mencionado, mediante la aplicación del cuestionario, se obtuvo frecuencias altas en los diferentes ítems, se determinó que en los ítems registraron frecuencias altas únicamente en el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) se obtuvo una frecuencia de 8,40, que equivalen a un 84%, lo que demuestra que los docentes evaluados solo realizan una evaluación dentro del aula de acuerdo al criterio de Aparicio (2009) la evaluación debe de realizarse a través de "diferentes técnicas para no caer en una evaluación tradicional que simplemente consiste en verificar los niveles

alcanzados cognitivamente, y deja por un lado los niveles de destrezas y actitudes alcanzados por los alumnos” (p. 3); lo que significa que el docente debe dominar conocimientos o habilidades de evaluación y también dominar la técnica práctica de los instrumentos de evaluación, que son un medio para facilitar, ampliar y afinar las observaciones del maestro acerca del desempeño de los alumnos, esta evaluación debe ser integradora, decir, valorar las capacidades alcanzadas por el alumno en la materia que enseña si no también la aplicación de estos conocimientos del estudiante fuera del aula, si el alumno ha alcanzado competencias que le permitan ser proactivo poder resolver problemas que se le presenten dentro y fuera del entorno educativo. Para Riofrio (2010) “la enseñanza de habilidades sociales es otra estrategia que consiste en que a través de la conducta surjan relaciones positivas con otras personas”. Es necesario señalar que estas habilidades son adquiridas en el hogar y luego se van fortaleciendo en la relación con otros.

La interacción con los compañeros hace que sus criterios sean acoplados y puedan surgir ideas nuevas que contribuyan a la resolución de problemas de acuerdo al contenido que estudian, por lo tanto se debe destacar que las tareas grupales, trabajos de investigación, entre otros además de fomentar el compañerismo sirven para que el alumno aprenda a organizar mapas conceptuales, esquemas, diagramas y a sintetizar información, y así empiece a construir sus propios proyectos educativos.

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. 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
	TOTAL	27,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

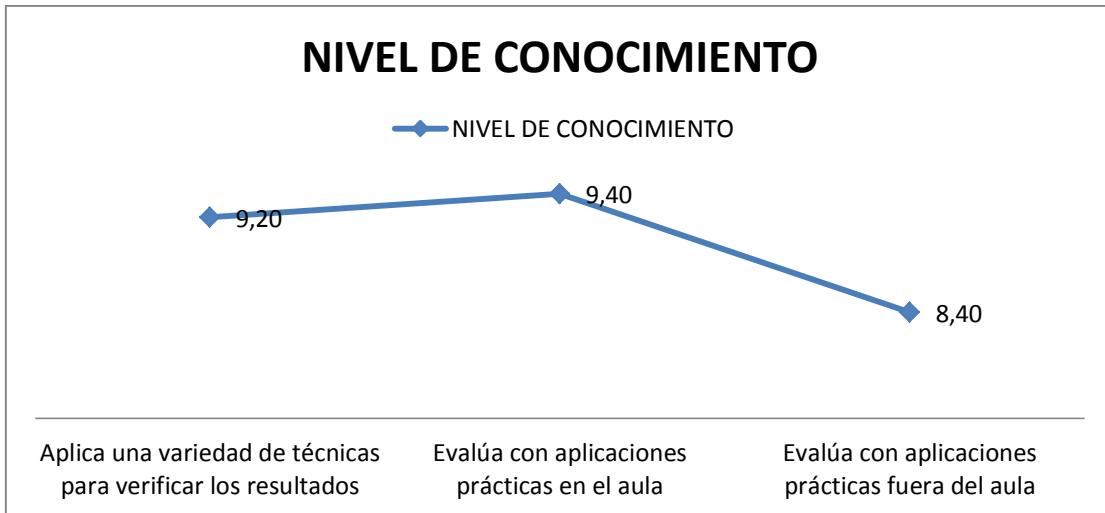


Figura 21. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

En el análisis de los resultados obtenidos el nivel de conocimiento que tienen el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en una valoración global del mismo, mediante la aplicación del cuestionario, se obtuvo frecuencias altas en los diferentes ítems, los profesionales investigados registraron en el ítem 3.13. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) una frecuencia de 8.40, que equivale a 84%, las fases del proceso didáctico son una serie ordenadas e interrelacionadas entre sí que en la práctica se consideran como los pasos exitosos en el desempeño docente respecto al proceso educativo. De acuerdo al criterio de Aparicio (2009) "es de vital importancia que el docente conozca, maneje y domine estas fases para poder triunfar en el campo educativo, respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje" (p. 5). Es necesario que el docente no solo desarrolle habilidades de evaluación dentro del aula sino orientar esta actividad también fuera del aula donde el estudiante se desenvuelve como parte de un medio social debe adecuar parámetros de evaluación fuera del recinto escolar, que den un criterio integral de los conocimientos adquiridos por los alumnos. Cherscasky (2000) considera que la importancia de la exploración y observación activa de la realidad: "Permite contemplar la realidad directamente sin intermediarios. Recoge la realidad en su escenario natural o cultural específico y no en la artificiosa reproducción de un laboratorio en el aula. Recoge la realidad en el mismo momento que se produce, no después de un tiempo de finalizada" (p. 6). Lo que ayuda al estudiante potenciar sus dotes de investigador y lo motiva a la reflexión para poder realizar su aporte crítico de las situaciones reales.

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

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,20	9,14	8,85
IMPORTANCIA	9,40	9,43	9,45
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,00	9,17	9,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

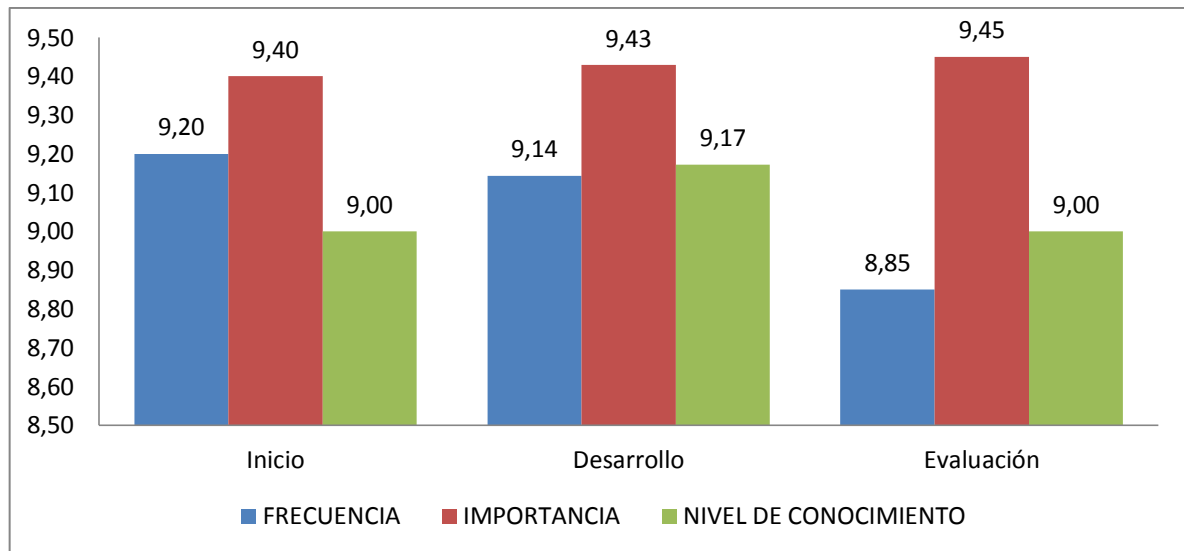


Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

En los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, valorando las frecuencias obtenidas durante el inicio, el desarrollo y la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, se obtuvieron frecuencias muy buenas, sin embargo, en la frecuencia de evaluación se registró 8.85, lo que demuestra que los docentes investigados presentan ciertas falencias en este ámbito la evaluación del proceso de enseñanza- aprendizaje con escasa frecuencia, según el criterio Pérez (2007) "la evaluación se interrelaciona con todas las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje ya que es la que abre y cierra el proceso" (p. 8), por lo que se puede decir que los docentes deben utilizar de mejor manera la evaluación, ya que si no le dedican la debida importancia no podrán conocer el nivel de aprendizajes adquiridos por los estudiantes y si una parte del proceso falla o no se cumplen todos los requisitos de dicho proceso se ven afectados debido

a la evaluación tiene por objeto medir los aprendizajes y los procesos de enseñanza, con la información que proporciona la evaluación sirve para que el equipo de profesores dispongan de información relevante con el fin de analizar críticamente su intervención educativa y tomar decisiones al respecto.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 23. 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 A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	10,00	88%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	9,55	82%	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,60	9,25	76%	93%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	9,80	74%	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	9,85	84%	99%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	10,00	96%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	9,95	84%	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,95	94%	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	10,00	94%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	10,00	92%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,95	90%	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	9,75	86%	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	10,00	98%	100%
TOTAL		113,80	128,05		
PROMEDIO		8,75	9,85	88%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicados en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

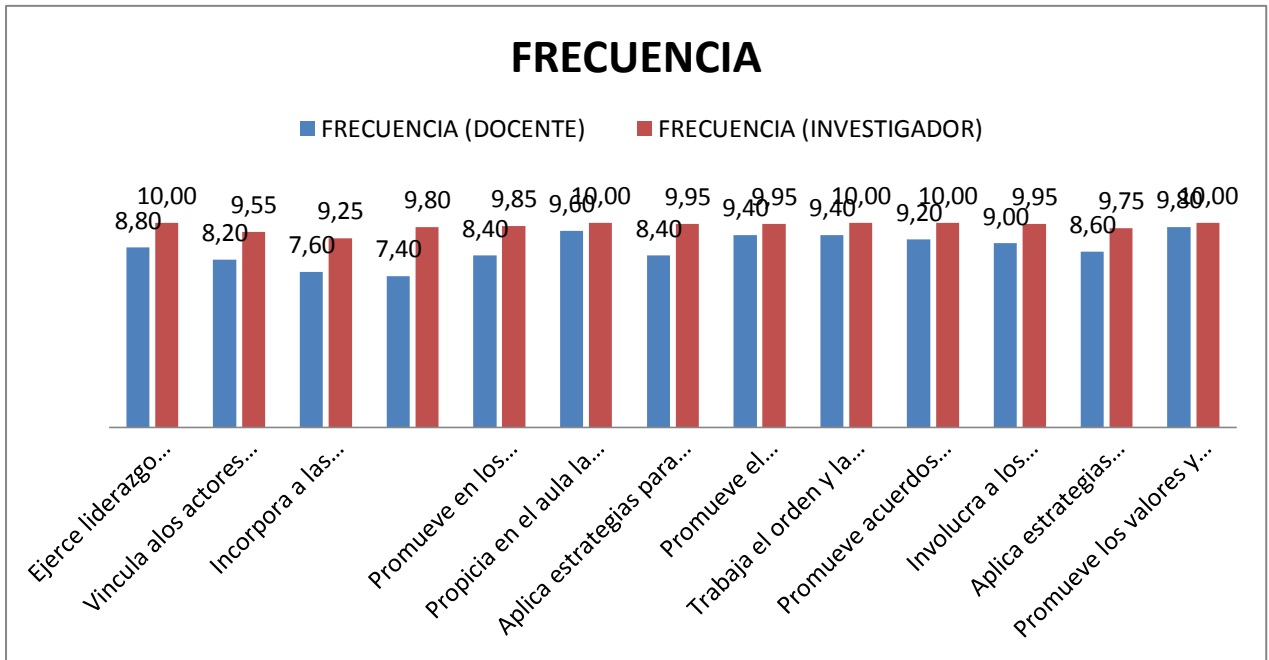


Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicados en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente, a los profesionales investigados, como también tomando en cuenta el registro de observación realizado por el investigador, en la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación durante el desarrollo de los periodos de clase, se evidencian porcentajes elevados pero tiene una ligera variante de acuerdo a la percepción del investigador en relación con la del docente como es el caso del indicador 4.4.(Promueve acciones orientadas al servicio), desde la perspectiva del docente anotan una frecuencia de 7.40, que equivale a 74%; mientras que desde la óptica del investigación obtuvieron una frecuencia de 9.80; representa 98%, lo que demuestra que los docentes no realizan la gestión de liderazgo de manera adecuada; Coronel (2005) describe y tensiona la perspectiva del liderazgo del profesorado desde una óptica de “construcción social y de significado” (p. 471), lo que implica que los docentes deben impulsar actividades que motiven al estudiante a actuar como seres que pertenecen a una comunidad actuando con solidaridad, ante los problemas del grupo. Los ámbitos de intervención educativa en que se ve reflejado el liderazgo didáctico están en crear una cultura de paz en la escuela, que buscan crear comunidades de aprendizaje y climas organizacionales positivos, y buscar las mejores prácticas docentes para lograr los mejores aprendizajes en los estudiantes. La escuela como institución social debe estar abierta a la comunidad, es decir que el aula se tenga un sentido comunitario en donde se busquen soluciones a los problemas sociales, se

haga debates, y se pueda llegar a posibles acuerdos con la colaboración conjunta de los padres de familia, estudiantes, maestros y autoridades de la comunidad educativa.

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

Tabla 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		119,80	
PROMEDIO		9,22	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

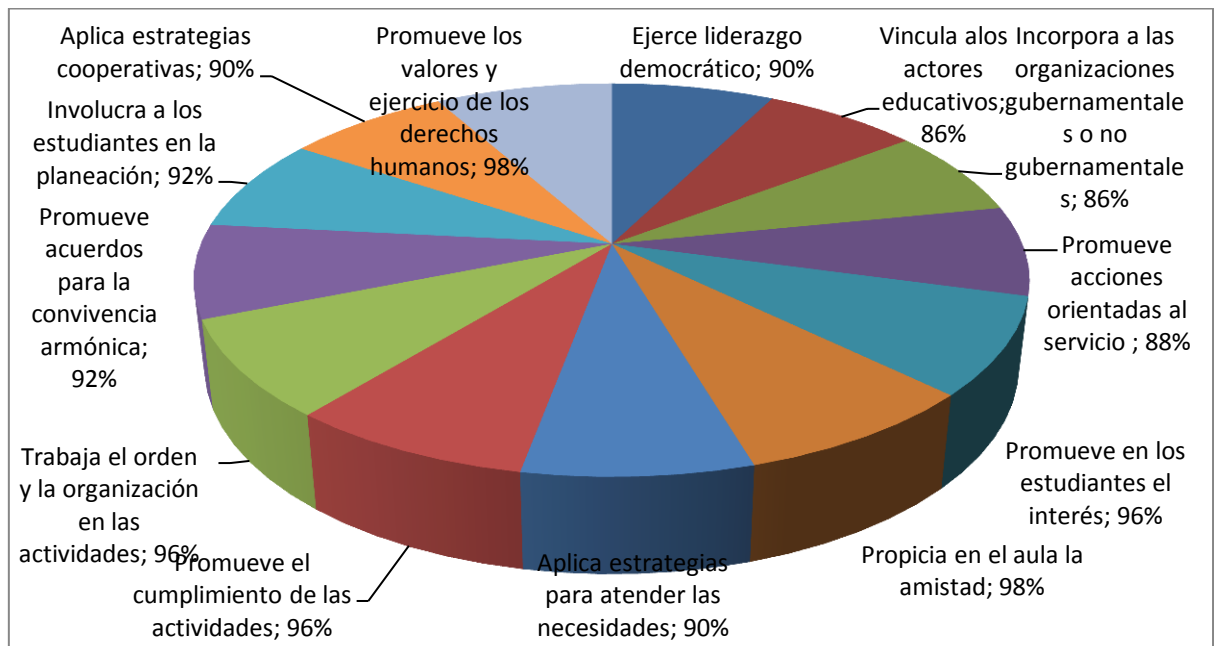


Figura 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

En los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente se ha registrado frecuencias elevadas, salvo el caso de los ítems 4.2. (Vincula a los actores educativos) y el 4.3. (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), han obtenido una frecuencia de 8.60, que equivale a 86%; de lo que se puede manifestar que los docentes investigados no le otorgan la importancia debida a estos dos aspectos mencionados, situación que debería mejorar, para que el docente ejerza un liderazgo adecuado, en primer lugar debe tener una buena relación y comunicación con los actores educativos que están vinculados los alumnos, padres, directivos, y docentes según el criterio de Uribe (2005) “el profesor mantiene una fluida y continua comunicación con sus estudiantes, pares, director y apoderados” (p. 110), lo que crea vínculos mediante una correcta comunicación, lo que debe complementarse con la gestión de vinculación de su accionar a las diferentes instituciones de la comunidad; según Jiménez & García (2010) consideran que la autoridad del docente como líder proviene de los estudiantes con los cuales interactúa, y comparte su posición normas y valores.

Ya que a través de ellos logra establecer una relación cordial que le ayuda a ganarse la simpatía de los demás con los cuales se relaciona a diario en las aulas y fuera de ellas; esta característica es la que lo convierte en un líder, el cual debe buscar el beneficio del grupo, realizando gestiones para lograr los objetivos colectivos que se han propuesto previamente.

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

Tabla 25. 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	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
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	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,40	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		115,80	
PROMEDIO		8,91	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

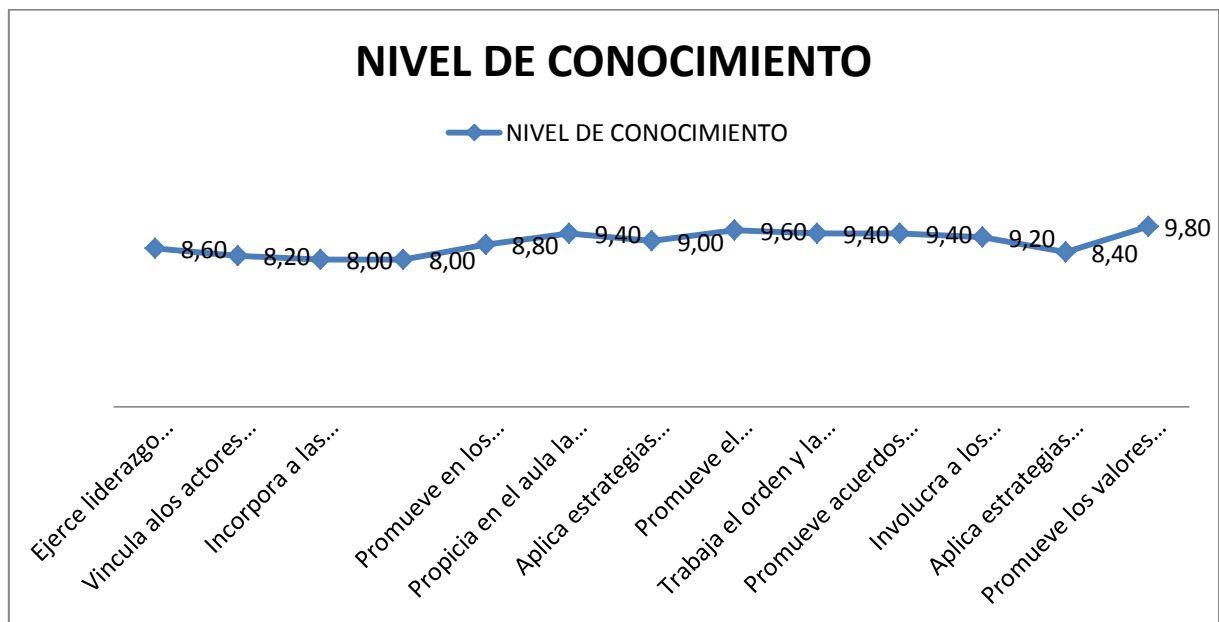


Figura 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

El liderazgo como factor en el proceso educativo se involucra a la educación en forma directa por que es a través del liderazgo que los directores logran plantear y poner en marcha proyectos que son de utilidad para la institución, como el PEI, Proyecto pedagógico de aula, entre otros, y que se diseñan en función de las necesidades reales de cada institución escolar en particular.

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de autoevaluación docente en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño profesional se han registrado puntuaciones elevadas, sin embargo en los ítems 4.3 y 4.4.(Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) (Promueve acciones al servicio) han alcanzado una frecuencia de 8.00, que equivale a 80%, de lo que se puede determinar un limitado conocimiento de los docentes sobre este ámbito. Según Jiménez (2010) contextualiza las funciones de liderazgo del profesor, entre ellas son: facilitación del aprendizaje, agente de cambio, comunicador coherente, de acuerdo con Villegas (2006) la responsabilidad del maestro como líder es “construir nuevas posibilidades dentro y fuera de las instituciones existentes y en las organizaciones formales e informales, esto significa la necesidad de trabajar en equipo, esforzarse por el bien común por encima del beneficio personal” (p. 9), de lo que se puede mencionar que los docentes investigados deben comprometerse un poco más, incorporando en su gestión la integración con la comunidad a la que pertenecen sus alumnos, mediante la gestión de proyectos en busca de conseguir una mejora en el ámbito social y de servicio.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,20	9,72
	Desarrollo	9,14	9,75
	Evaluación	8,85	9,63
	Visión Global	9,06	9,70
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,75	9,85

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

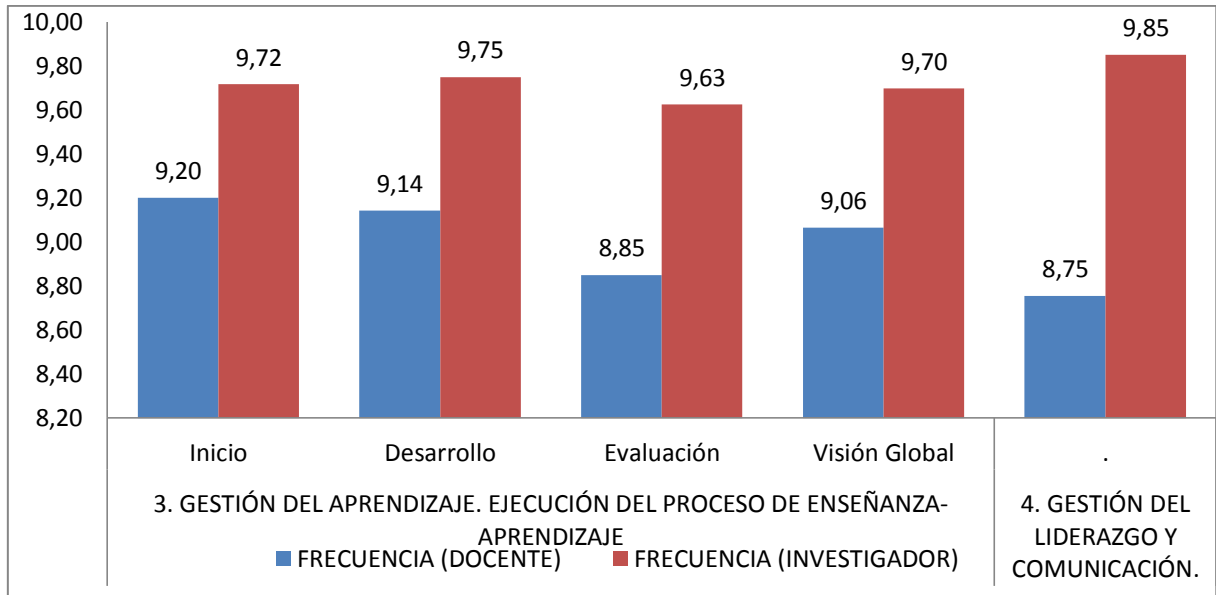


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Trece de Mayo".

En la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, se establecieron frecuencias muy buenas en cuanto a la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, confrontado con el ámbito gestión del liderazgo y comunicación, sin embargo en este último ítem en la frecuencia registrada por el docente fue de 8.75, en el ámbito gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en la sección evaluación desde la perspectiva del docente, la frecuencia fue de 8.85, lo que demuestra que los docentes, conocen sus limitaciones que se reflejan en la gestión de estos dos ámbitos, lo que puede a decir de González (2003) el quehacer del docente se materializa en el desempeño en el aula en cuanto a habilidades actitudes, saberes y valores, no basta que sepa es preciso que ese conocimiento esté dispuesto en el aula de clases de tal manera que permita el aprendizaje de los estudiantes de lo que se puede manifestar que el docente como profesional debe poseer los conocimientos y saber cómo transmitirlos a los alumnos; el docente como profesional poseedor de conocimientos y saberes está en capacidad de transmitirlos a sus alumnos (as) y es su responsabilidad mejorar y fortalecer sus competencias para que se logre un aprendizaje óptimo.

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.	9,20	9,50	9,05
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,84	9,25	8,89
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,42	9,58	9,28
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,06	9,43	9,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,75	9,22	8,91

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

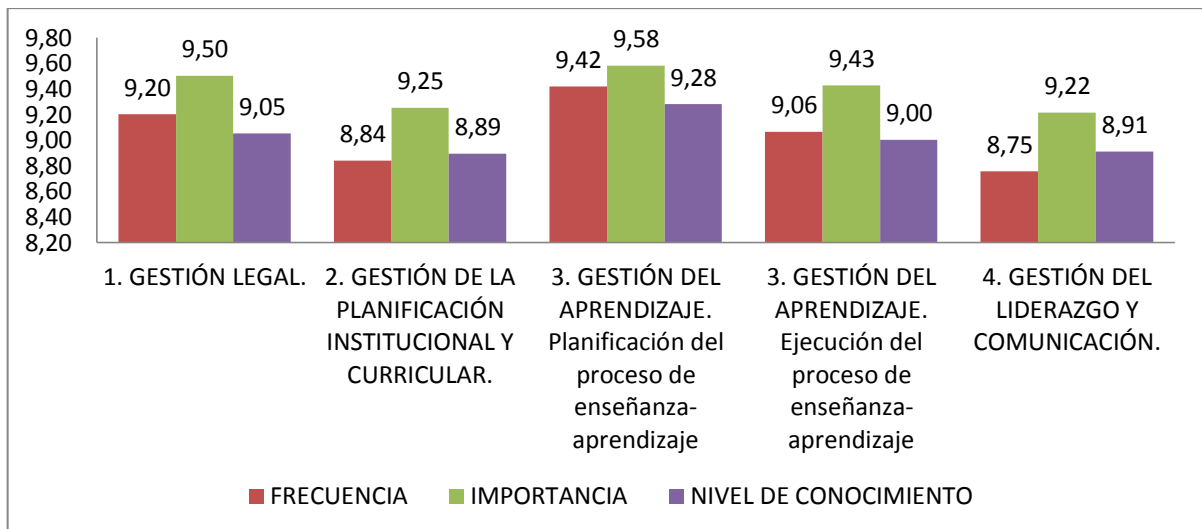


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Trece de Mayo”.

Según los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente, en el ámbito del desarrollo profesional en una visión global; realizando el comparativo jerárquico de los indicadores, se constató que los profesionales evaluados registraron frecuencias altas; sin embargo en el indicador: gestión de la planificación institucional y curricular anotaron una frecuencia de 8.84 y en el nivel de conocimiento 8.89, ante esto se debe insistir en el valor que representa la planificación en el proceso educativo, y su utilidad porque gracias a ella se puede programar el mejoramiento en el sistema, la planificación ayuda a poner las metas y también buscar la manera de llegar a ellas, sin descuidar detalles en su consecución; también en el ámbito de liderazgo y comunicación registraron una frecuencia de 8.75 y el nivel de conocimiento de 8,91, de lo que se puede determinar

la necesidad de exponer que el liderazgo educativo ayuda al docente en la relación diaria con sus alumnos, que es gracias al liderazgo el maestro se convierte en un guía dinámico que motiva a los estudiantes y logra ganarse su respeto y establecer empatía con ellos, porque no basta con estar capacitado científicamente si no también lograr establecer relaciones armoniosas dentro del aula y fuera de ellas.

Ante esto Salcedo (1998) citado por Hidalgo (2010) considera que el docente debe poseer características cognoscitivas, actitudinales y pedagógicas que le permitan cumplir eficientemente con las funciones académicas, estar comprometido con la generación y difusión de saberes y con la formación de los alumnos bajo el enfoque de competencias, por lo que se considera que los docentes deben poner en práctica todos sus conocimientos en pedagogía, para realizar su gestión en el ámbito de la planificación curricular, como también ejercer el liderazgo en el aula, esto permite ayudar e impulsar a los estudiantes a ser partícipes de sus propios aprendizajes.

CONCLUSIONES

- Los docentes investigados presentan ciertas limitaciones en la gestión legal, ya que no ponen en práctica ciertos aspectos relacionados con el cumplir los deberes del estado, en el que se encuentran inmersos los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Los educadores investigados no brindan una adecuada importancia al aspecto de la gestión legal, ya que muestran ciertas falencias en lo relacionado a la identificación de los diferentes niveles del sistema educativo ecuatoriano.
- Los profesionales evaluados no dan la debida prioridad a la gestión legal; debido a que desconocen ciertos aspectos relacionados con el Plan Decenal de Educación que rige el sistema educativo ecuatoriano.
- La gestión de planificación curricular es realizada de manera satisfactoria por los docentes, en sus diferentes componentes, a excepción del aspecto de participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos, en este poseen falencias.
- En el nivel de importancia y conocimiento que poseen los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, valorado en sus fases: inicio, desarrollo y evaluación, los mismos ejecutan de manera acertada cada fase del proceso, a excepción de la fase de la evaluación, su quehacer se enmarca únicamente a evaluar los aspectos dentro del aula.
- En el ámbito de liderazgo y comunicación, en cuanto al nivel de frecuencia, importancia y conocimientos presentan dificultades particularmente en el aspecto de promover en los estudiantes acciones orientadas al servicio.
- En el nivel de importancia y conocimiento que poseen los docentes sobre el ámbito de liderazgo y comunicación, presentan limitaciones en la vinculación de los aprendizajes de los estudiantes con la comunidad en que se desenvuelven.
- Los profesionales investigados poseen un adecuado desempeño docente, sin embargo en los ámbitos de planificación institucional y curricular; de liderazgo y comunicación en el nivel de conocimiento se detectaron ciertas falencias, como la falta de participación y vinculación en la planificación y comunicación dentro de la institución educativa, que impiden que los mismos realicen su trabajo en el aula de manera exitosa.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda, a los docentes del centro educativo evaluado brindar más importancia en el ámbito de la gestión legal, especialmente, a los derechos de los niños y las niñas en cuanto a promoverlos y darlos a conocer a todos los diferentes actores educativos.
- Al personal docente de la institución investigada, actualizar sus conocimientos sobre la normativa legal que rige a la educación ecuatoriana, encaminados a brindar una enseñanza personalizada a sus alumnos de acuerdo al nivel educativo al que corresponden.
- A los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Trece de Mayo”, realizar su planificación curricular tomando en consideración los objetivos del Plan Decenal de Educación de Ecuador.
- Se recomienda a las autoridades y personal docente de la institución evaluada incluir en la planificación curricular la elaboración de un Plan de gestión de riesgos en el que se prevea el manejo de diferentes circunstancias riesgosas e inesperadas que atenten contra la vida y la seguridad humana y de la infraestructura de la institución.
- Al Ministerio de Educación y Cultura Ecuatoriano, brindar capacitación permanente a los docentes sobre diferentes técnicas de evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, en especial en el tipo de evaluación fuera del aula, con miras a corregir falencias y obtener aprendizajes significativos en los alumnos.
- A los docentes investigados que actúen en su desempeño profesional como verdaderos líderes, apuntando a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes incorporando en el proceso de enseñanza aprendizaje acciones que promuevan en los alumnos un espíritu de solidaridad y servicio vinculados a la comunidad en la que viven.
- Se recomienda al cuerpo docente de la Unidad Educativa “Trece de Mayo” en su desempeño en el ámbito del liderazgo y la comunicación, promover la vinculación de diferentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales, que coadyuven a los estudiantes a poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- A los docentes investigados se recomienda mejorar la gestión en los ámbitos: legal, del aprendizaje, de planificación; actualizar permanentemente sus conocimientos de la materia que enseñan; además pongan en práctica diferentes habilidades de liderazgo y comunicación para obtener los aprendizajes deseados en sus alumnos.

BIBLIOGRAFÍA

- Jiménes, C. F. (2010). *Nuevos Tiempos, Nuevas Necesidades. Importancia de un Liderazgo Diferente para las Comunidades Escolares*. Valparaíso: Ediciones Universidad Playa Ancha.
- Aguilera, J. C., & Gálvez, L. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago: RIL editores.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Libros en Red.
- Alvarado, A. (2011). *metodologías activas de aprendizaje*. México: Universidad de la frontera.
- Aparicio, L. (2009). *El Proceso didáctico*. El Salvador.
- Arancibia, V. H. (2012). Psicología de la Educación. En A. Violeta, *Psicología de la Educación* (pág. 215). Colombia: Alfaomega.
- Arboleda Toro, N. (2005). *Tecnología Educativa y Diseño Instruccional*. Bogotá, Colombia: INTERCONED.
- Azinian, H. (2009). *Las tecnologías de la información y la comunicación en las prácticas pedagógicas: manual para organizar proyectos*. Buenos Aires, Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). *Conduciendo la escuela: manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Balbuena, H. (2013). *El enfoque formativo de la evaluación*. Argentina: Secretaría de Educación básica de la secretaría de educación pública.
- Bejarano, A. G. (2012). *Gestión educativa: retos fundamentos y competencias*. Bogotá: Kimpres Ltda.
- Bolivia, M. d. (2013). *Gestión y Planificación educativa*. Bolivia: Educativa.
- Borjas, B. (2003). *Gestión Educativa al servicio de la innovación*. Caracas: Federación Internacional de Fe y alegría.
- Brunnetti, H. G. (2007). *A study of job satisfaction among long-term high school teachers*. New York.
- Caballeros, A. (2003). *factores que influyen como motivantes en el desempeño laboral docente, de una escuela del nivel medio superior*. Nuevo León: Universidad autónoma de Nuevo Leon.
- Calvet, J. G. (2007). *Relación familia - escuela*. Universitat de Lleida.
- Carda Ros, R. M., & Larrosa Martínez, F. (2011). *La organizacion del centro educativo*.

- Carda Ros, R. M., & Larrosa Martínez, F. (s.f.). *La organización del centro educativo*.
- Carpio, C. (6 de 12 de 2013). <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20CALIDAD%20EDUC>.
Obtenido de Calidad educativa: <http://www.oposicionesprofesores.com>
- Carrasco, J. B. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Madrid, España: RIALP, S.A.
- Carrasco, J. B. (2004). *Estrategias de Aprendizaje*. Madrid, España: RIALP, S.A.
- Carrillo, S. (2002). *La Gestión Educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Perú.
- Castellanos, L. y. (2006). La presencia de la comunicación en los principios básicos organizacionales de la universidad de Zulia hacia el sector estudiantil. *Revista Obis, Año 2 N° 5*, 90.
- Centro Interuniversitario de desarrollo CINDA. (2012). *Red de cooperación en políticas y mecanismos sobre la docencia universitaria*. Mexico: Alfa.
- Chavarría Navarro, X., & Borrell Closa, E. (2003). *Evaluación de centros educativos*. Catalunya: UOC.
- Cherscasky, S. (2000). La evaluación de los aprendizajes en el hacer didáctico. Buenos Aires, Argentina.
- Colegio Trece de Mayo. (2009). Reseña histórica Institucional. *ORIENTACION*, 23.
- Consejo Nacional de Educación. (2010). *Políticas Educativas*. Guatemala.
- Coronel, M. (2005). El liderazgo del profesorado en las organizaciones educativas: temáticas para su análisis e investigación. *Revista española de pedagogía*, 471.
- Correa, A. (2012). *Gestión educativa un nuevo paradigma*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Cortez, M. (2010). *Gestión Educativa estratégica*. Argentina: IIPE Buenos Aires.
- Covarrubias Patricia, M. M. (2004). Interrelación - Profesor alumno y su relación con el aprendizaje. *Revista Latinoamericana de estudios educativos*, 50.
- Day, C. (2005). *Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Díaz Alcaraz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Madrid, España: Wolters Kluwer España, S.A.
- Díaz, C. (2011). Entre la teoría y la práctica docente. *Revista de extensión IFD "Dr. Emilio Oribe"*, 59.
- Díaz, F. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Trillas.
- Ecuador, Ministerio de educación del. (2012). *Estándares de Calidad educativa*. Quito.

- Educación, Instituto Internacional de Planeamiento de la. (2010). *Gestión Educativa estratégica*. Argentina: IIPE Buenos Aires.
- Escudero, J. M. (2009). *la innovación y la organización escolar*. Caracas : Nuevo Libro.
- Estela Ger, R. G. (2003). *formación docente elementos didácticos*. Córdoba: UNC Colección Ciencia Derecho y Sociedad.
- Feito, R. (2010). *Sociología de la educación secundaria*. Graó.
- Fernández Pequeño, J. (2002). *La educación en República Dominicana: retos y perspectivas*. Santo Domingo, República Dominicana.
- Fernández, J. (2012). *El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes del nivel medio de las Instituciones Educativas de Milagro*. Milagro, Ecuador.
- Figuroa, R. (2011). *La habilidad pedagógica profesional de planificación en orientaciones metodológicas, una necesidad para el sistema educativo hondureño para el área de Educación Física del Diseño Curricular Nacional Básico en su Primer Ciclo*. Cali.
- García Martínez , V., Hernández Chirino, M., Santos Fajardo, C. M., & Fabila Echauri, A. (2009). La gestión en modalidades de programas a distancia. Estudio de caso. *Revista Apertura*, 11-12.
- García, E. S. (1993). *Pedagogía familiar*. Narcea.
- García, R. (2008). *la gestión escolar como medio para lograr la calidad, en instituciones públicas de enseñanza primaria en Baja California*. Baja California: Instituto de investigación y desarrollo educativo.
- Gómez, I. (2005). *Motivar a los alumnos de secundaria para hacer matemáticas*. Madrid: PISA.
- González Ornelas, V. (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Pax México, Librería Carlos Cesarman, S.A.
- González, M. (2004). La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario. *Revista Kaleidoscopio, Venezuela* , 89- 96.
- Guerrero, A. (2006). Gestión del Docente y la ejecución de Proyectos Pedagógicos de Aula. *Revista ORVIS, Ciencias Humanas*, 57.
- Guerrero, A. (2007). *Importancia de la Planificación didáctica en la labor docente*. Cali: El Heraldo.
- Hernández, F. D. (2001). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mcgraw- Hill.
- Hidalgo, L. (2010). *hacia un nuevo enfoque en la evaluación del desempeño*. Caracas: Instituto Pedagógico de Caracas.

- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la Literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América latina*. Chile: San Marino.
- Jiménez, T. R. (2010). Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula. *Revista Funcae Digital*, 4.
- Lenguas, M. (2008). *La Incorporación de la Gestión de Riesgo en las Instituciones Educativas*. San José de Cúcuta Colombia.
- Libaneo, J. (2007). Concepciones prácticas de organización y gestión de la escuela Consideraciones introductorias para un examen crítico de la discusión actual en Brazil. *Revista española de Educación comparada*, 158.
- Lucy Andrade, M. I. (2013). *Programa Nacional de Investigación, El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, Estudio en centros educativos del Ecuador*. Loja: Ediloja Cia Ltda.
- Manuale, M. (2007). *Estrategias para la comprensión: construir una didáctica para la educación superior*. Santa Fe, Argentina: UNL.
- Marchesi, Á. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial.
- Marielos, A. (2008). *Dirección escolar efectiva*. El Salvador: Celdas Estudio.
- Marques, R. (2003). *Profesores/ras muy motivados/as: Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Lisboa: Narcea, S.A.
- Marquez, P. (2001). *La enseñanza Buenas Prácticas*. Recuperado el 6 de mayo de 2014, de <http://www.peremarques.net>.
- Martiñá, R. (2003). *Escuela y familia: una alianza necesaria*. México, Argentina: Troquel S.A.
- MINEDUC. (2013). *Guía para Gestión de Riesgos*. Quito.
- MINEDUC Chile. (2009). *Modelo de calidad de la gestión escolar*. Chile.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2006). *Hacia el Plan decenal de educación 2006-2015*. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación General Básica*. Quito, Ecuador: 44.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Ley orgánica de educación Intercultural*. Quito: Editogram. S.A.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Registro Oficial.
- Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Recuperado: <http://books.google.com.ec/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA47&dq=características>

+desempe%C3%B1o+docente&hl=es-419&sa=X&ei=YfG1UqPEFsSTkQedwoE4&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=car
a . Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Montenegro, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, D.C. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montero, L. (3 de mayo de 2014). http://www2.sepdf.gob.mx/para/para_padres/index_fam.jsp.
- Núñez Pérez, J. C., & González Pienda, J. A. (1994). *Determinantes del rendimiento académico*. Oviedo: Servicio de Publicaciones - Universidad de Oviedo.
- Orantes, A. (2003). *Apuntes de psicología de la instrucción: un enfoque analítico*. Caracas, Venezuela.
- Organización para la cooperación y desarrollo económico. (2009). *Mejorar el liderazgo económico, herramientas de trabajo*. OCDE.
- Orler, J. (2012). Docencia_investigación ¿una relación antagónica, inexistente o necesaria? *Revista sobre la enseñanza del Derecho*, 291.
- Padilla Muñoz, R. (2013). *Formación docente en educación media superior: Diseño y evaluación de un modelo*. Guadalajara: Universitaria.
- Parga Romero, L. (2004). *Una mirada al aula*. Barcelona, España: Plaza y Valdés, S.A.
- Parra, D. (2003). *Manual de estrategias de enseñanza aprendizaje*. Medellín Colombia: Pregón Ltda.
- Pascual, R. (2008). *La gestión educativa ante la innovación y el cambio*. Cartagena .
- Perez, L. (2007). La Evaluación dentro del Proceso educativo. *La Academia*, 1.
- Pérez, L. (2007). *La evaluación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje*. Buenos Aires.
- Planas, M. (2007). *Manual de asesoramiento psicopedagógico*. Barcelona: Graó.
- Polo, A. (2009). *Características de la gestión educativa*. Buenos Aires: Planeta.
- Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=AmnKkzMcrjIC&printsec=frontcover&dq=políticas+educativas&hl=es-419&sa=X&ei=jL00Uou1IZGvKafM6IH4CQ&ved=0CEQQ6AEwBQ#v=onepage&q=políticas%20educativas&f=false>. Ecuador.
- Pozner, P. (2000). *Gestión Educativa Estratégica Módulo 2*. Buenos Aires: EIPE BUenos Aires Unesco.
- Pozner, P. (2000). *Liderazgo Módulo 3*. Buenos Aires: EIPE UNESCO.

- Quezada, F. (2012). Motivación. En F. Quezada, *Didáctica de la Física y la matemática* (pág. 71 a la 78). Loja: UTPL.
- Ramírez, Z. (2011). *gestión planificación y desarrollo comunitario*. Loja: Editorial Universitaria.
- Riofrío, G. (2010). *Didáctica General (Guía)*. Loja: Editorial UTPL.
- Romero, G. (2009). la Utilización de estrategias didácticas en clase. *INNOVACIÓN Y EXPERIENCIS EDUCATIVAS*, 7.
- Salvat, B. (2007). La Formación del Profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamerican de Educación*, 3.
- Serrano, G. P. (2005). Educación Social. *Issues 236-241*, 575.
- Shespard, L. (2006). *la evaluación en el aula*. México: Preager Wesport.
- Soubal, S. (2004). *La gestión escolar*. Chile: INACAP- La Serena.
- Soubal, S. (2008). la gestion del aprendizaje. *Revista Polis*, 313.
- Soubal, S. (2008). La gestión del aprendizaje. *Polis*, 7(21), 313.
- Spiegel, A. (2006). *Recursos didácticos y formación profesional por competencias* . Buenos Aires : BID/FOMIN.
- Subaldo, L. (2012). *LAS REPERCUSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA SATISFACCION Y DESGASTE DEL PROFESORADO*. España: Universidad de Valencia.
- Terigi, F. (2013). *VIII Foro Latinoamericano de Educación: Saberes docentes : Qué debe saber un docente y por qué*. Buenos Aires: Fundación Santillana.
- Torío López, S. (2004). *Familia, escuela y sociedad*. Universidad de Oviedo.
- Toro, M. (2008). *La conducta y la motivación* . Colombia .
- Torres, L. (2008). *Derecho a una educación de calidad* . Loja: Imprenta Cosmos Loja.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2005). *Perfil de competencias del tutor de posgrado de la UNAM* (Primera ed.). México.
- Universidad Nacional de Loja. (2011). *gestión planificación y desarrollo comunitario*. Loja: Universitaria.
- Uribe, M. (2005). El liderago docente en la construcción de una cultura escolar de calidad. *PRELAC*, 110.
- Vaillant, C. M. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid, España: NARCEA, S.A.
- Vaillant, C. V. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid España: Fundación Santillana.

- Vásquez, E. (2001). *Modelo de gestión eestratégica*. México: Programa Alianza para la educación de calidad.
- Vélez, G. (2002). *Aprender en la Universidad*. Río Cuarto, Argentina: Departamento de Imprenta y Publicaciones de la UNRC.
- Vezub, L. f. (2005). Ejercer ka docencia ¡Trabajo, profesión u oficio. *Didac*, 5.
- Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula - Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Narcea, S.A de Ediciones 2007.
- Villegas, G. (2006). *El Liderazgo*. México: Instituto de capacitación Política.
- Zamora, H. (2006). *Evasluaciòn parte fundamental del procso de enseñanza aprendizaje*. Colombia : EDUTEKA.
- Zhunio, J. Z. (2013). *Guía para la planificación Microcurricular*. Cuenca : MINEDUC.

PROPUESTA

AMBITO	LEGAL	<input type="checkbox"/>
	PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input checked="" type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO		
<p>El problema identificado es acerca de la planificación institucional y curricular, en el sentido de que la Unidad Educativa “Trece de Mayo” presenta falencias en cuanto a la incorporación en el PEI del plan de gestión de riesgos, lo cual trae como consecuencia que la comunidad educativa se encuentre con una débil organización frente a las amenazas internas y externas de riesgo de distinta índole.</p>		
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:		
<p>“Fortalecimiento de la cultura institucional de prevención en la Unidad Educativa Trece de Mayo por una eficiente Gestión de Riesgos”.</p>		
OBJETIVO:		
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la participación de la comunidad educativa en la gestión de riesgos mediante la socialización y evaluación del Plan de Gestión de Riesgos de la Unidad Educativa Trece de Mayo. • Involucrar a los Directivos, docentes y alumnos, en una adecuada gestión de riesgos mediante la ejecución de un simulacro de incendio que se llevará a cabo en el primer quimestre del periodo lectivo 2014-2015. • Corregir las falencias detectadas en la gestión de riesgos luego de la realización del simulacro de incendio, llevado a cabo en la Unidad educativa “Trece de Mayo”. 		

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>Actividad 1</p> <p>-Reunión con los directivos de la Unidad educativa Trece de Mayo para dar a conocer la presente estrategia.</p>	<p>-En esta reunión se pedirá el consentimiento de los directivos de la comunidad Educativa para ejecutar la presente estrategia, la misma que será puesta a su consideración.</p>	<p>HUMANOS: -Directivos de la Unidad Educativa “Trece de Mayo” -Investigador</p> <p>MATERIALES: -Sala de reuniones de la Institución educativa -Pizarra, tiza líquida.</p>	<p>-Cronograma para la ejecución de esta estrategia. -Presencia y participación activa de las autoridades. -Suscripción del acta de la reunión. Día: 18/08/2014</p>
<p>Actividad 2</p> <p>-De obtener la aprobación de los directivos, se establecerá un cronograma para la ejecución de esta estrategia.</p>	<p>- Reunión con los directivos y docentes para socializar el Plan de Gestión de riesgos de la Unidad Educativa Trece de Mayo, para detectar las falencias del mismo, actualizarlo para darlo a conocer a toda la comunidad educativa. Se llevará a cabo en 3 días en horarios de la tarde</p>	<p>HUMANOS: - Directivos y docentes de la Unidad Educativa - Investigador</p> <p>MATERIALES: -Sala de reuniones de la Unidad educativa Trece de Mayo. - Computador - Plan de Gestión de Riesgos Institucional</p>	<p>-Compromisos y acuerdos establecidos con las autoridades. -Cronograma con la planificación del plan de gestión de riesgos. Día: 19/08/2014</p>

<p>Actividad 3</p> <p>-Desarrollo de actividades para el análisis del Plan Institucional de Gestión de Riesgos</p>	<p>En esta reunión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se detectarán las principales vulnerabilidades y capacidad de resiliencia que presenta la unidad educativa y se priorizarán las más relevantes para incluirlo en el PEI y luego en el POA de la Institución educativa. - Se crearán brigadas para actuar frente a los riesgos - Se analizará y actualizará el mapa de riesgos de la institución. - Se analizará y actualizará el Plan de evacuación. - Distribución de responsabilidades entre los directivos y docentes. - Compromiso de dar a conocer el Plan de Gestión de riesgos a los alumnos por parte de cada docente. -Se coordinará con los directivos, docentes, coordinador de la gestión de riesgos, brigadas de prevención de riesgos para la ejecución de un simulacro de evacuación. 	<p>HUMANOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Directivos docentes de la Unidad Educativa Trece de Mayo. - Delegado de los estudiantes. - Presidente de Padres de Familia. - Investigador. <p>MATERIALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sala de reuniones de la Unidad educativa Trece de Mayo. -Computador. -Pizarra, tiza líquida. - Plan de Gestión de Riesgos de la Institución. -Guía Para la Gestión de Riesgos Expedida por el Ministerio de Educación ecuatoriano. -Mapa de gestión de Riesgos de la Unidad Educativa Trece de Mayo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cronograma de actividades a efectuar, para el Plan de gestión de riesgos. -Designación de roles. -Registro de asistencia de los docentes y firmas. <p>Día: 22/08/2014</p>
---	--	---	--

<p>Actividad 4</p> <p>Ejecución de un simulacro de evacuación en la Unidad Educativa Trece de Mayo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se elaborará un cronograma para llevar a cabo el simulacro. - Se dará a conocer a los alumnos por medio de los docentes los diferentes papeles que desempeñaran durante el simulacro. - Se determinará la alarma a fin de que todos identifiquen el sonido correspondiente. -Se exhibirá el mapa de riesgos en un lugar visible para que lo conozcan los docentes y alumnos -Se determinará las rutas de evacuación. - Se ubicará en cada aula los teléfonos de emergencia. -Se designará a los alumnos que simularán estar lesionados. -Se ejecutará en el día previsto en el cronograma. -Se evaluará la ejecución del simulacro para detectar falencias en el desarrollo de este evento, mediante lo previsto en la Guía para la Gestión de Riesgos Expedida por el Ministerio de Educación del Ecuador. -Se realizarán acciones previstas a mejorar las 	<p>HUMANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comité de gestión de Riesgos Institucional Directivos, docentes, alumnos, brigadas de prevención de riesgo Investigador <p>MATERIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Guía Para la Gestión de Riesgos Expedida por el Ministerio de Educación ecuatoriano. -Mapa de gestión de Riesgos de la Unidad Educativa Trece de Mayo Cronograma para la ejecución del simulacro. -Camilla, megáfono, alarma. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cronograma en el que se establece el procedimiento, el orden, el tiempo para la ejecución del simulacro. -Logística para la ejecución del simulacro. -Instrumentos de prevención. -Repasos con los docentes y alumnos sobre la ejecución del simulacro. -Control de cumplimiento de tiempo de ejecución planificado. -Guía para la Gestión de Riesgos expedida por el Ministerio de Educación ecuatoriano. <p>Días: desde el 01/09/2014 hasta el 05/09/2014</p>
--	--	--	---

	<p>falencias encontradas en el desarrollo del simulacro, que estará a cargo del Comité de gestión de Riesgos Institucional y de los directivos de la Institución.</p>		
BIBLIOGRAFÍA			
<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Guía para la Gestión de Riesgos, Quito Ecuador. • Ministerio de Educación del Ecuador. (2009). Lineamientos Para la Incorporación de la Gestión del Riesgo en la Educación Básica del Sistema Educativo Ecuatoriano. • Universidad Técnica Particular de Loja. (2013). El Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, Guía Didáctica Investigación, EDILOJA, Cía. Ltda., Loja 			

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.**

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido
7 mayo 2014

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, julio del 2014

Señor

DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA TRECE DE MAYO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

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

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

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

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





