



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA 8 CICLOS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do y 6to de Educación Básica de la Unidad Educativa Madre Gertrudis, de la ciudad de Cevallos, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Quezada Ordóñez, Edison Vinicio

DIRECTOR: Chamba Toledo, Marlon Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Marlon Antonio Chamba Toledo

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 la unidad educativa Madre Gertrudis, año lectivo 2013-2014, realizado por Quezada Ordóñez, Edison Vinicio ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Agosto 2014

f).....

Mgs. Marlon Chamba Toledo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Quezada Ordóñez, Edison Vinicio declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Madre Gertrudis, año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Marlon Chamba Toledo, 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 las disposiciones 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: Quezada Ordóñez, Edison Vinicio

Cédula: 1104223357

DEDICATORIA

Este trabajo, primeramente se lo dedico A Dios, ser supremo que nos creó a su imagen y semejanza; a la memoria de mi padre Hugo, que desde el cielo me da la fuerza para seguir adelante, a mi madre María, a mi hermana Orfa, mi cuñado Jimmy, mis sobrinos que son las razón de mi vivir y a todos quienes de una y otra manera me han ayudado a seguir adelante.

Edisson Quezada Ordóñez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, y por intermedio de ella, a cada uno de los profesores de la Titulación de Ciencias de la Educación, que con paciencia y dedicación supieron enrumbarme dentro de la misión y visión de la Universidad y a todos quienes me apoyaron para culminar con esta carrera.

Edisson Quezada Ordóñez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	11
1.1.2.5. Organización institucional.....	12
1.1.2.6. Políticas educativas.....	13
1.1.3. Características del desempeño docente.....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	18
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	19
1.2. Gestión educativa.....	20
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	20
1.2.2. Características de la gestión.....	22
1.2.3. Tipos de gestión.....	24
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	25
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	25
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	26
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	27
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	28

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	29
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	29
1.3.2. Tipos de estrategias.....	30
1.3.2.1. En la gestión legal.....	30
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	31
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	32
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	33
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	35
2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Contexto.....	37
2.3. Participantes.....	37
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	37
2.4.1. Métodos.....	37
2.4.2. Técnicas.....	38
2.4.3. Instrumentos.....	39
2.5. Recursos.....	41
2.5.1. Talento Humano.....	41
2.5.2. Institucionales.....	41
2.5.3. Materiales.....	41
2.5.4. Económicos.....	41
2.6. Procedimiento.....	42
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	43
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	44
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	44
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	45
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	47
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	48
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	48
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente...	50
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	52
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	53
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	53

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	53
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	55
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	58
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.	59
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.....	60
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.....	62
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.....	64
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.....	66
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.....	67
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.....	69
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.....	71
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.....	72
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.....	73
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.....	75
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.....	76
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	78
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	80
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.....	80
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	82
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	84
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	86
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	87
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	94
PROPUESTA.....	97
ANEXOS	105
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

Este trabajo titulado Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, nace con el objetivo de determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerándose ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y de la comunicación.

La investigación se la realizó en la Unidad Educativa Madre Gertrudis, del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua, seleccionando a cinco docentes, aplicando los métodos: analítico, sintético, inductivo, y estadístico; los instrumentos de autoevaluación del docente y registro de observación del investigador, estableciéndose los niveles de frecuencia, importancia y de conocimiento que tienen los docentes investigados, comprobándose que poseen buen nivel de conocimientos, sin embargo algunos no los utilizan de forma adecuada ni con la frecuencia debida, es decir no le dan la importancia necesaria al momento de impartir conocimientos, es así como algunos docentes no logran brindar una educación de calidad, sin darse cuenta que son ellos los responsables de entregar a la sociedad niños, niñas, jóvenes y señoritas capaces de dar respuesta inmediata y de forma creativa a los desafíos de la vida diaria.

Palabras Claves: Desempeño docente, enseñanza-aprendizaje, educación, ámbito, calidad

ABSTRACT

This work entitled Teachers' Performance in the teaching-learning process, created with the aim of determining teacher performance of professionals in education sciences, considering areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication.

The research was conducted in the Educational Unit Mother Gertrude, Cevallos Canton province of Tungurahua, selecting five teachers using the methods: analytic, synthetic, inductive, and statistical; self-assessment tools and teacher observation log researcher, establishing levels of frequency and importance of knowledge that teachers have investigated and found to have good level of knowledge, however some do not use them properly or with the frequency due, that is not given due importance at the time of imparting knowledge, is how some teachers fail to provide a quality education, not realizing that they are responsible to deliver to society children, young men and women capable to respond rapidly and creatively to the challenges of daily life.

Word clues: Teacher performance, teaching-learning, education, environment, quality

INTRODUCCIÓN

La presente investigación con el tema “El Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, en centros educativos del Ecuador, ha permitido caracterizar el desempeño docente de los profesionales de la Unidad Educativa Madre Gertrudis, lográndose analizar la frecuencia, importancia y nivel de conocimientos que poseen los investigados en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

La (UNESCO, 2008), en una de sus investigaciones confirma que el Ecuador, tiene la urgencia de crear políticas integrales, intersectoriales y de largo plazo para mejorar la calidad del desempeño del docente.

Con este antecedente el gobierno de turno, y en base a la educación de calidad que garantiza la Constitución del 2008, se han venido realizando cambios en el marco legal, en el Plan Decenal, en la Planificación Curricular, entre otros, donde obliga a los docentes a ir actualizándose permanentemente para lograr desempeñarse de forma correcta ofreciendo a sus estudiantes un aprendizaje con destrezas y creatividad, aboliendo la educación tradicional donde los contenidos simplemente eran memorizados.

La UTPL preocupada por evaluar el desempeño de los docentes crea un nuevo proyecto que fue realizado por los estudiantes de la Maestría en Pedagogía, donde la Magister (Moreno Genoves, 2013) desarrolla el tema “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Ricardo Descalzi”, de la ciudad de Ambato, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, parroquia Huachi Chico, durante el año lectivo 2012-2013.”, con el objetivo de desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, es decir este trabajo permitió que la universidad evalué la calidad con la que se desempeñen sus docentes por medio de sus maestrantes inculcando en ellos la importancia de la investigación.

La Universidad Técnica Particular de Loja, conjuntamente con el equipo de investigación, busca fomentar en sus egresados de Ciencias de la Educación, la práctica investigativa, es por ello que implemento este proyecto para que vivenciamos de más cerca la problemática que se presenta en el desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución investigada.

Con este trabajo he logrado conocer y palpar las experiencias que vive un docente en su desempeño diario, comprendiendo la importancia y necesidad de conocer y practicar profundamente el proceso de enseñanza y aprendizaje en el campo educativo para lograr desenvolverme de forma adecuada en la docencia, recordando que en las manos de un maestro está la responsabilidad de formar seres capaces de llevar lo aprendido en el aula a la realidad.

La motivación que me llevo a cumplir con este trabajo se encaminó en conocer de cerca la realidad del desempeño docente en sus diferentes campos y con la ayuda de las observaciones aprender las estrategias, técnicas, metodología y pedagogía que utilizan para transmitir los conocimientos a cada uno de sus estudiantes.

En este trabajo se me presentaron diferentes limitaciones como: conseguir la autorización de la institución educativa, el tiempo ya que por motivos de trabajo tuve que aplicar los instrumentos investigativos en diferentes horarios, y el marco teórico por ser largo tuve que investigar por mucho tiempo lo que retraso la investigación.

En esta investigación se ha cumplido con todos los objetivos ya que ha permitido caracterizar el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Madre Gertrudis, analizar la frecuencia, importancia y nivel de conocimientos que poseen los docentes investigados, comparar las opiniones que existen entre el docente y el investigador, detectar las estrategias, técnicas, métodos que utilizan para desempeñarse como docente en el ámbito de gestión legal, planificación institucional y curricular, enseñanza-aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Cada objetivo de esta investigación se cumplió en base a la recopilación adecuada de información primaria y secundaria, con la participación activa de los alumnos, docentes y Autoridades de la Unidad Educativa Madre Gertrudis que permitió identificar las fortalezas y debilidades, con el fin de elaborar una propuesta que permita viabilizar la gestión docente de forma adecuada y oportuna.

Este trabajo se compone de cuatro capítulos, los mismos que se realizaron gracias al apoyo del departamento de investigación de Ciencias de la Educación de la UTPL, al tutor de tesis, a los directivos de la Unidad Educativa Madre Gertrudis, a los docentes investigados, a los alumnos y a todos quienes me apoyaron.

Capítulo I, nos permite conocer de forma teórica los factores, características y desafíos del desempeño docente, los tipos de gestión educativa; y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente en los campos legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación, aprendiendo los términos correctos, para luego enlazarlos con el análisis de resultados, esta investigación teórica se la realizo con el apoyo de las bibliotecas virtuales, libros, del internet, revistas y el EVA .

Capitulo II, se detalla el diseño de la investigación, la metodología, los instrumentos y las técnicas para desarrollar este proyecto, los instrumentos que se ocuparon para recoger la información real, la muestra, los recursos y materiales que se utilizaron y el procedimiento que se va a seguir para cumplir satisfactoriamente con el desarrollo de este trabajo.

Capitulo III, lo considero como el centro de la investigación porque en esta fase se procesa, analiza e interpreta los resultados que se obtuvieron en la aplicación de los instrumentos, presentándolos de forma numérica y gráfica con el fin de lograr relacionar el tema, sus objetivos, el marco teórico y sus resultados.

Del análisis de los resultados y objetivos se plantean cinco conclusiones con sus respectivas recomendaciones que servirán para guiar el mejor desempeño de los docentes investigados en la Unidad Educativa Madre Gertrudis.

Por último se realiza la propuesta que servirá para lograr un mejor desempeño de los docentes en el campo de la enseñanza-aprendizaje de la Unidad Educativa Madre Gertrudis del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

Tema 1.1: Desempeño docente.

Para (Correa, R., Vidal, G., Cevallos, P., Franco, M., Creamer, M., 2013), el desempeño de un docente es brindar oportunidades de aprendizaje a cada uno de sus estudiantes para contribuir con una formación de calidad a la sociedad, creando en el aula un ambiente de aprendizaje que permita que todos los estudiantes logren cumplir con los objetivos de aprendizaje establecidos en el currículo nacional.

Para este mismo autor, el desempeño profesional del docente se basa en características generales que se deben tener en cuenta para desarrollar de forma adecuada el proceso de enseñanza–aprendizaje, como son: basarse en el marco del Buen Vivir, respetar las diversidades culturales, asegurar la aplicación de procesos, utilizar estrategias prácticas que sirven para apoyar la enseñanza y el aprendizaje de calidad.

El desempeño docente se refleja en la actitud, aptitud y conocimientos con los que se desenvuelve un estudiante dentro y fuera del aula basándose siempre en el buen vivir, el respeto a las diversas opiniones, culturas y costumbres, después de cada uno de sus diferentes aprendizajes.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Se definirá el concepto del desempeño docente, tomando el criterio de los autores que menciono a continuación.

De acuerdo a la opinión de (Aldana I. A., 2007), el desempeño docente se trata del cumplimiento de sus funciones, este depende de diferentes factores, sociales, económicos, culturales, entre otros como estudiantes y entorno.

Para Aldana, el desempeño del docente se relaciona con tres factores: los asociados al mismo, al estudiante, y al contexto.

“Factores asociados al docente: formación profesional, condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor; factores asociados al estudiante: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación, y compromiso; factores asociados al contexto: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los

factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo". (Aldana I. A., 2007, pág. 21).

El desempeño del docente en sí, son las actividades que realiza un maestro dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje con el único objetivo de ofrecer una formación educativa de calidad, basándose en las diferentes estrategias, recursos y factores del entorno en general, las mismas que le permiten cumplir con responsabilidad y honestidad su labor como docente.

Mientras que (Ugalde, 2000) manifiesta que *"Uno de los principales factores que afecta la calidad de la educación es el desempeño del docente. Este desempeño está directamente relacionado con las competencias y por lo tanto con el tipo de formación que reciben los maestros y los profesores"* (p. 207).

El sistema educativo funciona perfectamente sin importar el plan de estudios y el diseño curricular si los docentes que lo desarrollan están completamente capacitados para desempeñarse con calidad, responsabilidad y eficiencia.

Se coincide con el criterio de Aldana y Ugalde porque mencionan que el desempeño docente es el cumplimiento de funciones asociado a factores del propio docente, resaltando además que su desempeño consiste en el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas culminando en una educación de calidad.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Existen varios factores que influyen en el desempeño del docente, considerándose como los más importantes los siguientes:

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

En primer lugar se definirá lo que es la formación inicial y capacitación docente, tomando el criterio de algunos autores tales como:

(Montenegro, 2007) Señala que la formación inicial *"Prevee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada, y evaluación*

constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia” (p. 19)

Mientras que (Azinian, 2009, pág. 291) dice que la formación inicial y la capacitación del docente se basa en saberes disciplinares, en conocer los procesos de una formación instrumental y conceptual que le permita utilizar las TIC como medios de producción personal, de comunicación, y de gestión de la información, como herramienta de resolución de problemas y recursos didácticos en una formación conceptual y práctica para abordar el conocimiento en general. El docente capacitado evalúa materiales, recursos y propuestas didácticas en el proceso de enseñanza.

Se considera que tanto la formación inicial como la capacitación docente son factores importantes dentro del desenvolvimiento como educador, ya que una adecuada capacitación le permitirá desempeñarse de forma clara, planificada, organizada y con responsabilidad, teniendo como único objetivo construir en cada estudiante conocimientos que le sirvan como herramienta para aplicarlos en los problemas que se presentan en la realidad.

Es decir si el docente tiene una capacitación apropiada, se desempeñara de forma eficaz logrando que cada uno de sus estudiantes alcancen un aprendizaje significativo, caso contrario no podrá desenvolverse correctamente en sus labores, creando alumnos mediocres.

1.1.2.2. Motivación.

Para referirse a la motivación, se toma el criterio de:

(Rocha, 2010, pág. 85) Quien manifiesta que *“El docente debe estar motivado para su trabajo, lo que implica que necesita auto estimularse para dirigir su conducta al logro de sus objetivos educativos y persistir en ella, hasta la consecución de los mismos, esto significa tener una conducta coercitiva que le permita plantearse objetivos cuantificables”.*

Mientras que para el autor (Montenegro, 2007) la motivación del docente se basa en el compromiso y la convicción teniendo claro que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Si el docente es bien motivado demostrara puntualidad, cumplimiento en sus actividades, buenas relaciones con los estudiantes y compañeros, sus actividades pedagógicas las realizara con organización, dedicación, concentración y entusiasmo.

Es importante destacar que la motivación del docente es necesaria para que este se desempeñe de forma adecuada en su labor de educador, basándose siempre en su compromiso y vocación profesional ya que dependerá de esto el resultado positivo o negativo en el proceso de enseñanza y aprendizaje en cada uno de sus estudiantes.

La motivación no debe enfocarse únicamente al docente, el alumno también necesita ser motivado de forma adecuada por parte del maestro para lograr obtener un aprendizaje significativo cumpliendo con los objetivos de estudio propuestos en cada una de las planificaciones de clase.

En sí, la motivación del docente - alumno es un factor importante dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que esta permite tener los deseos de enseñar y aprender los conocimientos necesarios con el fin de cumplir con una educación de calidad.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del niño o niña, puesto que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. Pero, más aún, debe formarlo en su integridad como persona, implantando en ellos valores y enseñanzas que los guiarán toda su vida, por ello se presenta a continuación la opinión doctrinaria de los siguientes autores:

“En la relación profesor-estudiante, es muy importante que el primero se libere de preconcepciones y estereotipos y que mantenga unas expectativas positivas y adecuadas con todos los alumnos, pues, sin duda, cada uno de ellos podrá ofrecer uno o más aspectos a esa relación, que se quiere positiva y constructiva. Hay que realzar, también, la importancia que tiene para el docente ser capaz de mirar en su interior, tratando de descubrir sus expectativas, sus preconcepciones y estereotipos, con vistas a una mejor relación y a la práctica de una enseñanza más eficaz” (Vieira, 2007, pág. 14)

Mientras que para (Sanz, 1994), la relación que existe entre profesor-estudiante ha perdido la pasividad que existía antes, pasando a una relación de mayor confianza, donde su calidad se basa en las características personales y conducta de cada uno.

Como dice Marañón: “Los maestros no enseñan cosas, sino modos”.

Está claro que la relación del profesor y el estudiante debe ser un vínculo de respeto y confianza, rompiendo el tabú de que el docente solo estaba para enseñar y castigar, mas no para ser amigo de su alumno es decir, que el docente debe educar con valores por medio de la amistad creada en un ambiente sano para que el alumno sienta la confianza de expresar lo que siente, piensa y necesita.

Dependiendo de la relación que el docente establezca con su alumno, nace la expectativa de aprender manteniendo buenas relaciones interpersonales y un buen rendimiento escolar.

Pero también hay que tener en cuenta que la relación profesor-alumno tiene dimensiones o manifestaciones para lo cual Torrego las reduce a dos:

- “El tipo de relación-comunicación personal para reconocer éxitos, reforzar la autoconfianza de los alumnos, mantener siempre una actitud cordial y respetuosa
- La orientación adecuada en el estudio y aprendizaje para crear una estructura que lo facilite.” (Torrego, 2007, pág. 179)

La relación que se entable entre profesor-estudiante, ayuda a liberarse de preconceptos y estereotipos manteniendo buenas relaciones con todos los alumnos, lo que lo motiva al estudiante a aprender y al maestro a enseñar, con la confianza de alcanzar cumplir con los objetivos planificados para el aprendizaje diario y en cada una de sus áreas, logrando que lo aprendido pueda ser transmitido a otros contextos.

Si existe una buena relación, el alumno tendrá la suficiente confianza para acercarse al docente y manifestarle de pronto los problemas personales, de aprendizaje, entre otros que están impidiendo cumplir con sus objetivos, permitiéndole al docente detectar los problemas de aprendizaje que existen en su aula, buscando la solución de los mismos.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Esta relación sólo puede entenderse dentro del marco de la confianza y se debe caracterizar por actitud activa y participativa, por un trabajo conjunto y por una responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos, donde no existan tensiones por los papeles que cada uno deben desempeñar, para ello se resalta las definiciones de:

Hoy en día se considera un desafío para el docente el mantener una buena relación con los padres de los alumnos, ya que la escuela y la familia son consideradas como las

encargadas de educar y preparar a las nuevas generaciones para insertarse positivamente en el mundo social y cultural de los adultos, ya que sería realmente absurdo que no se colaboraran, cuando se ha vuelto prácticamente imposible de educar independientemente sin contar la una con la otra. O, peor aún, enfrentarse entre sí. (Martiniá, 2003).

Mientras que (Camellas, 2009) manifiesta que la relación que existe entre la escuela y la familia, permite compartir inquietudes, intercambiar información y pensamientos sobre la educación, la escuela, y los hijos, y en caso de ser necesario se llega a establecer pactos y acuerdos que permitirán tomar decisiones sobre la educación de tal niño o adolescente, cumpliéndose a cabalidad por cada una de las partes. Lo que no puede hacer la familia es inmiscuirse en el conocimiento profesional educativo, del mismo modo que la escuela tampoco puede pedir a las familias lo que no tiene.

Este aspecto hoy en día es considerado de vital importancia en la formación del alumno, ya que la relación de la escuela con los padres permite lograr esa complementación que se necesita para lograr una formación compartida, asumiendo responsabilidades que le permitan al alumno ir creciendo no solo en conocimientos sino en una formación integral que le ayude a enfrentar los desafíos que como profesional se le presenten ofreciendo soluciones viables y apegadas a la realidad.

Es necesario que exista una relación compartida entre la familia y la escuela ya que la educación no solo le corresponde al maestro sino también a los padres, es por eso que los docentes para complementar su buen desempeño deben solicitar siempre la colaboración activa de los padres y en especial mantenerlos informados sobre el aprovechamiento y conducta de sus hijos, es por eso que hoy en día existen las escuelas de padres, con el objetivo de involucrar a la familia en las diversas actividades de la escuela de sus hijos, logrando de esta manera mantener una relación de comunicación entre familia – escuela o viceversa.

1.1.2.5. Organizacional Institucional

La organización institucional juega un papel de vital importancia en el desempeño docente, es así que a continuación se expone la opinión de los doctrinarios Martínez y Montenegro:

“La organización institucional tiene como objetivo: describir, analizar, interpretar, comparar y valorar el funcionamiento de los componentes o elementos constitutivos del sistema,

analizando el desarrollo de las intervenciones o acciones emprendidas para observar su eficacia (resultados) y su eficiencia (procesos), apreciando el grado de realización de los objetivos, así como para detectar los efectos previstos y no previstos” (Martínez, 2006, pág. 78)

El criterio de Martínez permite entender claramente lo que es la organización institucional, se basa en describir, analizar, interpretar, comparar y valorar el funcionamiento de cada uno de los parámetros constitutivos que conforman la organización, no solo física sino también de su personal tanto docente como administrativo, motivo por el cual el directivo o la persona que organiza el proyecto educativo, el talento humano y la infraestructura de la institución educativa debe lograr hacerlo de forma adecuada, con responsabilidad y liderazgo.

Mientras que para (Montenegro, 2007) “En la Organización Institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene, a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras que permita al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores” (p. 19-20).

La organización institucional es un factor necesario para cumplir de forma adecuada con cada una de las actividades planificadas en el proyecto institucional de trabajo, en la planificación curricular y en el plan de clase, es decir, si la institución ofrece una infraestructura adecuada, un ambiente de trabajo sano y posee la cooperación de sus docentes y demás miembros, le permite al docente desempeñarse con excelencia y al estudiante se lo motiva en sus deseos de aprender teniendo la capacidad de ofrecer y brindar una educación de calidad enmarcada en el Currículo nacional.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas no sólo crean marcos legales y directrices de actuación, también admiten la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a

convertirse en la manera inevitable de pensar, en definitiva una política educativa es la teoría y la práctica en el campo de la educación.

Ante esto, es necesario entender lo que son las políticas educativas, siendo conveniente citar la opinión de (Cabrera, 2008) quien expresa que:

“Las políticas educativas son un conjunto de acciones adoptadas por una autoridad educativa competente y legítima orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas consideradas políticamente o moralmente deseables para una sociedad o un estado. En consecuencia, la o las reformas educativas implican un conjunto de decisiones con orientación estratégica estructuradas por una jerarquía de valores, que pueden contener uno o varios programas de acción que tiene metas específicas que deben alcanzarse. Los valores y objetivos de orden general de las reformas educativas son de distinta naturaleza: equidad desde diversas perspectivas, eficiencia, calidad de educación, democratización de una sociedad, etc.” (pp. 29-30)

Es importante señalar que todos los cambios en el marco legal se dan por una política que dicta el gobierno por medio de su ministerio encargado, en este caso el de educación, estos cambios se dan con el objetivo de mejorar los problemas que se vienen presentando durante el desempeño del docente y de esta forma garantizar una educación de calidad como lo establece la Constitución del 2008.

Mientras que (Vidal, 2013), establece que para este gobierno ha sido de gran importancia mejorar la calidad del servicio educativo, utilizando como estratégica nacional la reforma de la Constitución Política (2008), las que ha permitido crear nuevas **políticas educativas** que sirven para lograr lo siguiente: Reformar el marco legal, reorganizar la oferta educativa pública, extender el acceso a la educación Inicial y a la educación General Básica ampliando la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, mejorar la calidad del desempeño docente, reformar los currículos de acuerdo a las necesidades de cada institución, prescribir estándares de calidad educativa, y; crear un sistema de evaluación integral.

Las políticas educativas en nuestro país han venido sufriendo diferentes cambios con el único propósito de lograr un buen desempeño de los profesionales en el campo educativo, estos cambios iniciaron con la Constitución del 2008, la misma que garantiza una educación de calidad desde el inicial hasta el bachillerato sin distinción de ninguna clase.

El Ministerio de Educación ha realizado cambios en los diferentes proyectos educativos, en el Plan Decenal, en el Currículo Nacional, en el desempeño de su personal en base a las diferentes políticas educativas enmarcadas en mejorar la calidad del servicio educativo en especial en instituciones públicas y por ende en las particulares.

1.1.3. Características del desempeño docente.

A continuación se señala algunas características que resaltan el desempeño docente tales como:

Según (Gonzalez, 2010) “Las características del desempeño docente para ser maestros excelentes son:

- Dominio de la materia
- Comunicación fácil con sus estudiantes
- Establecimiento de una relación cordial en clase y habilidad para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción.
- Respuestas en forma personal a cada estudiante
- Manifestación de entusiasmo contagioso que despierte el interés del estudiante y estimula la relación de éste”. (P. 292)

Realmente el desempeño del docente se basa en las diferentes actividades y características que le permiten al maestro cumplir con el objetivo de impartir conocimientos de forma eficaz, utilizando las diferentes estrategias, recursos, políticas y habilidades que motiven y despierten el interés de aprendizaje en cada uno de los estudiantes, para entregar a la sociedad niños y jóvenes despiertos capaces de solucionar diversos problemas que se presentan en la realidad.

Mientras (Gonzalez, 2010), manifiesta que “para que exista un buen desempeño, el docente debe guardar un correcto desempeño institucional, poseer experiencia docente, mantener una adecuada preparación académica, y tener experiencia profesional” (p. 293)

Para que se dé un correcto desempeño docente, este debe tener algunas características, resaltando entre ellas el liderazgo, el dominio del tema, la buena comunicación, guardar una relación cordial, brindar repuestas oportunas, motivar y ante todo tener experiencia, poseer una preparación académica adecuada y ganar experiencia por medio de la práctica docente,

es decir el buen desempeño docente le lleva al estudiante con liderazgo, humildad y amor a cumplir con los objetivos de aprendizaje establecidos en la planificación curricular.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Para mejor comprensión sobre los desafíos del desempeño docente, fue necesario realizar el siguiente gráfico:

Gráfico 1: **Desafíos del desempeño docente**

<u>DESAFÍOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE</u>
(Vaillant, 2009)
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer oportunidades educativas que respondan a la eficacia económica, justicia social, participación democrática y desarrollo personal.
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar los currículos tradicionales y las formas de enseñar.
<ul style="list-style-type: none"> • Redefinir los lugares donde el aprendizaje tiene lugar, crear ambientes de aprendizajes positivos, estimulantes y motivadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Superar las limitaciones de currículos estandarizados, división por materias, limitados tiempos y rígidas pedagogías
<ul style="list-style-type: none"> • Entender a la escuela como una fuente importante de adquisición de conocimiento y como institución fundamental en la socialización de la gente joven.
<ul style="list-style-type: none"> • Aceptar la importancia de aportar a la enseñanza – aprendizaje.

Fuente: (Vaillant, 2009)

Elaborado por: Quezada, V. (2014)

Este mismo autor (Vaillant, 2009), manifiesta que hoy en día la educación necesita de docentes comprometidos a la enseñanza de forma responsable, continua, flexible y en colaboración, desarrollando en el estudiante la comprensión, la diversidad, la indagación; convirtiéndose en educación y talento humano que garantiza la calidad de la educación.

Para lograr cumplir con los desafíos del desempeño docente es necesario mantener una obligación, revisar currículos, redefinir lugares de aprendizaje, entender a la escuela como fuente de conocimiento, desarrollar itinerarios de aprendizaje y promover la idea de escuela como comunidad de aprendizaje con el fin de garantizar un conocimiento adecuado en los estudiantes.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Para entender lo que significa el desarrollo profesional, se toma el criterio de algunos autores, los mismos que a continuación se detalla:

“Históricamente, formación y desarrollo profesional han sido considerados de manera aislada, no como conceptos antinómicos, sino como dos caras de la misma moneda: una comprendía la cultura que se debía desarrollar y otra la técnica o competencia que debía aplicarse; pero en la actualidad la formación es una síntesis que engloba diversos componentes (cultura, contexto, conocimiento disciplinar, ética, competencia metodológica y didáctica) y como un elemento imprescindible para la socialización profesional de una determinada praxis contextualizada. Formación y desarrollo profesional forman, pues, un tándem necesario para el desempeño de la profesión educativa” (Imbernón, 1994, pág. 12).

Realmente el docente necesita tener una formación integral, adecuada, continua y constante, es decir, si ya se graduó deberá por sus propios deseos continuar preparándose, porque el maestro es considerado como la parte fundamental en la educación académica de un niño o joven y dependerá de este para que la institución educativa ofrezca una educación de calidad.

Sin embargo para (Vaillant, 2009), “El desarrollo profesional destaca la importancia del aprendizaje durante toda la vida, tanto para los docentes como para los directores y los supervisores. Muchos docentes requieren apoyo para mejorar la manera en la que enseñan, y es erróneo pensar que trabajarían con más éxito si tan solo se les remunerara mejor o se les ofrecieran mayores incentivos. Hoy en día, para seguir respetando ese derecho se exige del profesorado un esfuerzo redoblado de confianza, compromiso y motivación” (p. 11).

El desarrollo profesional engloba lo que es la formación y adquisición de conocimientos para lograr un correcto desempeño profesional exigiendo del profesorado un esfuerzo redoblado de confianza, compromiso y motivación, para cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Teniendo presente que la educación de nuestro país busca maestros capaces de desarrollar en cada uno de sus estudiantes mentes creativas, se considera que el buen desarrollo profesional de un docente no se basa únicamente en los conocimientos académicos o

científicos, sino también de la experiencia adquirida durante el proceso de práctica es decir de aprender a enseñar y en especial de la dedicación, amor, vocación y liderazgo que tiene el docente para transmitir conocimientos.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar cada una de ellas para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes, para mejor comprensión de este tema se expondrá opiniones de diferentes doctrinarios:

(Rivas Torres, 2011) *“la familia es la más convincente de las escuelas, un factor esencialmente influyente en el crecimiento y la configuración de la persona equilibrada.”*
(p. 7)

En realidad se considera que la familia es una parte importante en la formación de sus hijos, ya que depende del ejemplo y la educación moral, ética y de valores que se otorga a los niños en sus hogares para que estos la complementen académicamente en la escuela y la apliquen en la comunidad.

A este mismo tema hace referencia (Garreta, 2007, pág. 19) quien manifiesta que:

“La socialización que suponen el papel creciente de la escuela frente a la familia y a la comunidad y la perentoriedad de las demandas dirigidas a aquélla no son más que otro aspecto de la socialización galopante de la vida. Se depende más de escuelas para la educación de la infancia y de la juventud. Con la educación sucede como con la comida, pero al revés: ésta la compramos medio hecha en la tienda y la terminamos de hacer en casa; aquélla la enviamos a medio hacer a la escuela. En este contexto el reproche de que las familias se desentienden de la educación carece por completo de sentido.”

La relación que debe existir entre la familia, la comunidad y la escuela es muy importante ya que siempre se debe solicitar la colaboración de los diferentes organismos que pueden aportar a la enseñanza educativa, por ejemplo la comunidad colabora con la educación al realizar el proyecto de Educación Vial; en esta relación tripartita es necesario que exista una muy buena fuente de comunicación para poder coordinar la educación de los niños o jóvenes, es importante destacar que la educación no le corresponde únicamente a la

escuela, la familia o la comunidad se debe trabajar en unión y coordinación para lograr transmitir el aprendizaje necesario con el que el alumno pueda independizarse y desenvolverse en la vida social, y cotidiana de acuerdo a la realidad de cada uno.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Es necesario integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo teórico y lo práctico. Siendo insuficiente entrenar alumnos sólo en teoría y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Según (Orozco, 2002), el docente tiene la responsabilidad de traducir ha práctica concreta cualquier contenido que conlleva finalidades, en función a los resultados esperados del aprendizaje, es decir que sin contenido no hay enseñanza, cualquier proyecto educativo repercute en un mundo de significados en los sujetos que se educan.

Está claro que la práctica docente se basa en transmitir los conocimientos adquiridos durante su formación académica, utilizando las diferentes estrategias de enseñanza para obtener los resultados esperados en su labor como docente.

Mientras que (Andrade Vargas, 2012, pág. 13) establece que al formar a los mejores docentes *“algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (**prácticas docentes**) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles)”*.

Es necesario que el maestro se prepare primeramente de forma académica en una universidad, para que poco a poco pueda ir aplicando estos conocimientos por medio de las prácticas docentes, las mismas que le servirán para darse cuenta de los vacíos que tiene al ejercer la docencia y estos podrán ser corregidos hasta lograr la efectividad como docente.

Sin embargo (Calderón, 2005) señala que los individuos tienen que pasar por un proceso de formación académica para obtener saberes que les permitan actuar de manera ordenada, con una pedagogía, con elementos de didáctica; que sean capaces de ordenar y planificar contenidos temáticos, útiles para contribuir con los aprendizajes de sus alumnos en un diseño curricular; pero también que posean elementos técnicos para evaluar el proceso de

enseñanza-aprendizaje y busquen mantenerse actualizados en los conocimientos de las materias que imparten como en los demás aspectos técnico pedagógicos; con una actitud de búsqueda, y de investigación.

Como se ha mencionado anteriormente el primer paso de un docente es la formación académica, para que esta sea aplicada de forma adecuada, utilizando las diferentes estrategias, técnicas y pedagogía en la práctica educativa dentro de un salón de clase.

Por la gran importancia que tiene la práctica dentro de una profesión es que en los diferentes cambios que ha sufrido la educación ecuatoriana se ha dado el aumento de horas de práctica dentro de las mallas curriculares, con el objetivo de evaluar la actuación y la aptitud que demuestre un profesional en formación al resolver un problema que se da en la práctica.

Pensar en una verdadera praxis educativa implica recoger elementos del conocimiento posterior y de la acción humana sobre los procesos conocidos considerando la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando los conocimientos y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad integral, es decir la práctica hace al maestro.

Tema 1.2: Gestión educativa.

Para referirme a la gestión educativa es necesario en primer lugar entender que este es un proceso mediante el cual un directivo o equipo directivo determina acciones en base a objetivos institucionales y necesidades que le permitan lograr resultados acertados

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Es necesario tomar algunos criterios de autores para comprender lo que significa la gestión educativa:

Para (Azzerboni, 2008), "La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.”(p. 34)

Como se puede visualizar el doctrinario Azzerboni, en su aportación nos enseña que la gestión educativa se basa en caracterizar, cambiar o mantener la estructura organizacional que se da en una institución educativa, de acuerdo a la visión que tiene el directivo de esta institución.

Mientras que (Aguilera, 2004), señala que la gestión educativa es un proceso que sirve para fortalecer los Proyectos Educativos manteniendo la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales, promoviendo el aprendizaje de los estudiantes bajo la responsabilidad del mejoramiento permanente, con el fin de formarlos íntegramente para ser miembros de una sociedad, favoreciendo su calidad de vida y preparándolos para el mundo laboral y social.

En definitiva la gestión educativa permite a los directivos de la institución a reconceptualizar las ideas tradicionales que asocian la necesidad de organizar, administrar y desarrollar de forma eficaz los centros educativos para brindar conocimientos académicos, éticos y morales de calidad.

En ese sentido los directivos aprenderán a tomar decisiones en sus centros para mejorar: el uso y ajuste del currículo nacional, la gestión de procesos de crecimiento profesional y humano de la comunidad educativa, la conducción de procesos de toma de decisión participativa en base a información y evidencias de desempeño del centro en diversos aspectos, de gestión de los recursos materiales en favor de la calidad educativa, de gestión de conflictos y construcción de un clima de colaboración y consenso y de gestión del recurso humano para colocar a su equipo en funciones que aprovechen las fortalezas que cada uno de ellos poseen.

1.2.2. Características de la gestión.

Hablar de las características de la gestión es referirse a un enfoque que busca incrementar la eficacia y el impacto de una organización a través de una mayor responsabilidad mediante los resultados de su gestión, para ello se resalta lo siguiente:

(Flores, 2010) Establece que la educación es responsabilidad de todos los involucrados en el sistema, educativo especialmente de la supervisión, por su cercanía con la escuela.

Para mejor comprensión se presenta las características de la gestión en el siguiente cuadro:

Gráfico 2: **Características de la gestión**

CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN	
(Flores, 2010)	(Cavassa, 2004)
Incluyente y participativa. es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros.	SIMPLIFICACIÓN una característica que tipifique las acciones de la organización educativa, desde el aula, centros educativos y sus diversas dependencias.
Diálogo informado comunicación entre el equipo de trabajo para favorecer la expresión de ideas y opiniones y establecer acuerdos. Esto contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.	FLEXIBILIDAD se caracteriza por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas
Relaciones horizontales. Trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal, favoreciendo el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas.	INNOVACIONES: Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje
Trabajo colegiado y colaborativo. Permite realizar análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares;	COMUNICACIÓN TELEMÁTICA: Hoy es necesario repensar los conceptos que tenemos de distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión

<p>asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros.</p>	<p>regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso del teléfono, telefax, etc.</p>
<p>Liderazgo compartido. La función directiva de los supervisores requiere una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades; es decir, la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido.</p>	<p>MERITOCRACIA: Fortalecer los procedimientos de selección de personal, basándose en la valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos, acompañado de una nueva filosofía de estímulos al educador por tener una meritocracia educativa (por méritos).</p>
<p>Fomenta la participación social. En los procesos de desarrollo social, en la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos.</p>	<p>. PRODUCTIVIDAD: No podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los alumnos. Deben ser factores que tienen que ser modificados. La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.</p>

Fuentes: (Flores, 2010) (Cavassa, 2004)

Elaborado por: Quezada, V. (2014)

Es importante destacar que cada uno de los elementos descritos en el cuadro se basan en los mismos parámetros, donde el supervisor o el directivo de la institución debe trabajar con una actitud participativa, mantener una comunicación directa y respetuosa, crear un ambiente sano, enseñar a su personal docente a trabajar en equipo, guiándolos con liderazgo y participación social, características que se deben cumplir para lograr una organización efectiva y un funcionamiento adecuado de la institución educativa.

En definitiva lo que se pretende es lograr un sistema dinámico que integre una necesidad de alcanzar sus objetivos de crecimiento y formación, con la necesidad de contribuir a sus

propio desarrollo, es un estilo exigente y equilibrado de formación caracterizado por la adecuación flexible de los recursos, sistema de gestión y estructura de responsabilidades a un conjunto de resultados estratégicos, precisos y definidos dados a conocer con antelación, posibles de cumplir en un periodo establecido de tiempo.

1.2.3. Tipos de gestión

Los tipos de gestión enfocan su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal social y profesional, para ello es necesario entender que:

(Cerro, 2005) Manifiesta que “cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización. Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: *académica, administrativa y tecnológica*, para avanzar en el aseguramiento de la calidad” (p. 52).

Realmente hoy en día existen diversos tipos de gestión, que son considerados por parte de los directivos o supervisores para lograr cumplir con los propósitos educativos de la institución, tomando en cuenta la ejecución de procesos que nos llevara a obtener resultados positivos y de calidad.

Sin embargo (Nohora, 2012), establece como tipos de gestión los siguientes:

- Gestión de proyecto: Racionaliza los recursos humanos, el apoyo financiero y en especial la calidad de los servicios educativos.
- Gestión de aprendizaje: son técnicas y recursos didácticos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda.
- Gestión Administrativa: responde a las necesidades específicas de la sociedad.

Con la opinión de estos dos autores se llega a la conclusión de que los tipos de gestión en el campo educativo se enfocan en la administración académica y tecnológica buscando obtener los resultados de aprendizaje deseados en cada uno de sus campos, teniendo

presente que toda gestión se basa en un trabajo colaborativo de parte de todos quienes conforman la institución.

En definitiva mediante los tipos de gestión se pretende construir un proceso que permita dirigir, conducir, orientar y administrar una Institución Educativa, para reconocer problemas y plantear soluciones basándose siempre en la eficiencia y eficacia de cada uno de sus directivos o miembros institucionales.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

Al referirse a los ámbitos de la gestión docente, es necesario señalar que ellos están conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución educativa logre sus objetivos y metas, estos ámbitos son:

1.2.4.1. Legal

El ámbito legal de la gestión docente, es un aspecto enmarcado en la ley, para ello es importante señalar que:

El Ministerio de Educación desde la perspectiva **legal**, manifiesta que la gestión educativa, se basan en un conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., entre las normas específicas se encuentran la ley orgánica, que prescribe la estructura organizativa del Ministerio de Educación, la Ley General de Educación que norma la estructura, los fines y objetivos del sistema educativo, la ley del profesorado, etc.

“En el nuevo marco legal, se define que la autoridad Educativa Nacional está conformada por cuatro niveles de gestión: uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada, que corresponden a los niveles zonales, distrital y circuital (Art. 25 de la LOEI). En este contexto, “desconcentración” significa que el nivel central retiene la potestad de crear políticas públicas, pero que los niveles desconcentrados son los encargados de implementarlas. Al desconcentrar la gestión del Ministerio, se logran dos objetivos principales: (a) se acerca la atención del Estado a los ciudadanos, con lo cual se asegura, de manera oportuna y estratégica, una mayor agilidad, eficiencia y eficacia en los servicios educativos, y (b) se racionaliza y reorganiza la oferta educativa para garantizar servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 16)

El ámbito legal se desarrolla en base a normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados con fines comunes a todas las dependencias educativas con el fin de lograr objetivos y garantizar una educación de calidad con transparencia en sus procesos.

Este ámbito tiene como objetivo garantizar la estabilidad laboral del docente y el derecho que tiene cada uno de los niños y adolescentes a recibir una educación de calidad, eficiencia, con equidad y sin ninguna distinción.

La educación en si ha sufrido diferentes cambios en especial en el marco legal, ya que actualmente el docente es tratado, valorado y respetado como cualquier profesional, palpándose cada uno de los cambio o logros que se dan en el mejoramiento del sueldo, en el aporte justo, en las diversas oportunidad de capacitación y mejoramiento, pero también se exige al docente la agilidad, la organización, la auto preparación, la investigación y el cumplimiento de su jornada completa de trabajo, para lograr obtener resultados que se reflejen en la calidad de educación que exige la Constitución vigente.

1.2.4.2. *Del aprendizaje.*

Según (Silberman, 1998). El aprendizaje es el proceso por medio del cual se adquiere conocimientos, habilidades, valores y actitudes, alcanzados mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

El aprendizaje es considerado como el proceso de cambios que sufre el estudiante en la actitud y aptitud al momento que desarrolla sus diferentes habilidades y destrezas; no se debe olvidar que el aprendizaje requiere de tiempo, espacio, estrategias, recursos, pedagogía y en especial voluntad y deseos de superación.

Sin embargo (Soto, 2005) establece que la gestión del aprendizaje es la responsabilidad que tienen los docentes de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo una opinión crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. El aprendizaje de hoy se basa en la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, características que se requieren para lograr los propósitos de enseñanza-aprendizaje.

Hoy en día se considera que el aprendizaje es el cambio psicológico, motriz y cognitivo que sufre una persona al momento de ir poco a poco adquiriendo los conocimientos que le servirán para poder defenderse en el campo social, personal y laboral.

Es importante destacar que el aprendizaje debe ir siempre de acuerdo a los estándares o logros propuestos por el Currículo Nacional, los mismos que cada estudiante cumplirá al culminar cada año de estudio.

Los docentes deben comprender que actualmente se trata de formar seres humanos capaces de reflexionar, pensar, dar una opinión crítica positiva y no crear máquinas que solo se dedican a repetir lo que dice el maestro, para lograr un aprendizaje eficaz el docente deberá aplicar las diferentes técnicas, pedagogía, estrategia y recursos que le permitan lograr mantener el interés y la atención de los estudiantes a cada una de las clases que imparte el educador.

El aprendizaje no solo lo hace el maestro ni se lo hace en la escuela, sino también los alumnos nos enseñan cada día y se aprende en cualquier lugar.

1.2.4.3. De planificación.

La planificación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación, gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer y con qué recursos y estrategias. Para ello es importante señalar que:

Según la opinión de Manes (2004) “La Planificación educativa es el proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera, como las fortalezas y las debilidades del adentro, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de la comunidad, para desarrollar estrategias y tácticas que, en el marco de un plan, se oriente a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones” (p. 19)

La planificación educativa es la estrategia que se utiliza para organizar y gestionar la administración en los proyectos educativos, facilitando el cumplimiento de los objetivos propuestos por la institución y ofreciendo una educación de calidad y efectividad.

Este mismo autor Manes (2005), señala que las instituciones educativas han demostrado eficiencia cuando se manejan de acuerdo a la planificación educativa, logrando:

- a) Satisfacer las necesidades de su comunidad educativa
- b) Ser la más recomendada por la calidad de sus servicios

- c) Obtener estabilidad y crecimiento en base a objetivos realistas en una planificación
- d) Utilizar recursos con mayor eficiencia
- e) Aceptar sus debilidades como desafíos y sus fortalezas como ventajas.

Está claro que la planificación tienen diversas ventajas, ya que una institución educativa con una buena planificación en sus campos como son: administrativo, pedagógico, de talento humano y en la infraestructura, contando siempre con el apoyo y colaboración de los miembros de la institución, de las autoridades educativas competentes y de la comunidad en general se lograra ser una de las mejores instituciones que podrá satisfacer las necesidades educativas de una comunidad ofreciendo una enseñanza de calidad.

No se debe olvidar que la planificación también se la realiza de acuerdo a los departamentos, áreas y necesidades de la comunidad donde se encuentra la institución.

1.2.4.4. Del liderazgo y la comunicación.

Es necesario comprender que no hay liderazgo sin comunicación, de hecho podríamos llegar a afirmar que no existe interacción humana sin comunicación, tanto si esta es o no verbal cualquier tipo de relación se basa en la comunicación, la necesidad de transmitir un mensaje lleva en cierta manera implícito que exista alguien con la capacidad de entenderlo, para ello me serviré anotar que:

(Pont, 2009) Señala que el “liderazgo se convierte en un sistema de colaboración, de trabajo conjunto y fecundo que permite la consecución de los fines más elevados que se ha propuesto el centro educativo, y ello es posible en la medida de que exista comunicación, porque quien no sabe no puede colaborar, no puede aportar nada a la tarea común. En rigor no hay tarea común sin comunicación, porque impide la participación” (p.51)

En realidad lo que señala el doctrinario Pont es cierto ya que hoy en día si no existe una buena comunicación entre los miembros del hogar, los compañeros de trabajo, de estudio y con la comunidad en general, no funciona la relación porque es imposible llegar a cumplir los objetivos propuestos de forma independiente, he ahí la necesidad de que exista dentro de ese grupo un líder que guie al grupo de forma respetuosa y comprensiva.

Este mismo autor Pont señala que el líder necesita una visión rectora, una estrategia efectiva, una buena comunicación y los esfuerzos acordados de los líderes que suscriben a

esta tarea y tienen el valor y la convicción de continuarla. *“La visión rectora debe poner al niño, la escuela y la familia en el corazón del sistema educativo”* (Pont, 2009, pág. 139).

Mientras que (D`Souza, 1996), dice que el liderazgo es la ciencia y el arte que ayuda a la interrelación con la comunidad, permitiéndole liderar en el aula a un grupo de niños y adolescentes que conforman su equipo de trabajo, obteniendo los resultados propuestos en el ámbito educativo.

El liderazgo de un docente debe basarse en la buena relación y comunicación con sus estudiantes, permitiendo la participación activa de todos sus integrantes sin discriminación, ni preferencia alguna, generando de esta manera el desarrollo de las diferentes destrezas y habilidades en cada uno de sus alumnos, con el propósito de que puedan desenvolverse activamente, sin olvidar que el buen líder tiene la capacidad de mediar adecuadamente los diversos eventos que se dan dentro del aula.

En definitiva la comunicación y el liderazgo son herramientas que permiten la colaboración y el trabajo en equipo con el fin de conseguir los objetivos educativos que se establecen en la planificación institucional.

Tema 1.3: Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

A continuación se citan algunos conceptos de estrategia:

“La estrategia es el conjunto de políticas y acciones definidas por la organización para tratar de alcanzar sus objetivos a largo plazo”. (Moya, 1997, pág. 1)

“Las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje; que le permiten incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden. El alumno, al dominar estas estrategias, organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje” (Ornelas, 2003, pág. 3)

Al analizar el criterio de Moya y Ornelas se concluye que las estrategias están formadas por un conjunto de acciones planificadas, definidas por la organización educativa sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión, las mismas que están interrelacionadas mediante funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible el aprendizaje.

Las estrategias son consideradas también como técnicas o recursos que utiliza un docente para impartir conocimientos de manera planificada, logrando obtener resultados satisfactorios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.3.2. Tipos de estrategias

Los tipos de estrategias, facilitan al docente determinar procesos y acciones que conllevan a desarrollar la creatividad en el proceso de aprendizaje.

Entre estos tipos tenemos:

1.3.2.1. En la gestión legal.

Para una mejor comprensión el Ministerio de Educación del Ecuador ha recopilado las leyes educativas donde (Vidal G. , 2012) señala que en el ámbito de la gestión legal se ha tomado en cuenta la actualización al Reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural analizando al Sistema Nacional de Educación, al Consejo Nacional de Educación, delimitando los Niveles de Gestión del Sistema Nacional de Educación, con el objetivo de cumplir con la política educativa de ofrecer una educación de calidad y equidad a todos los ecuatorianos, basados en el Currículo Nacional.

Así mismo el (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012), establece que dentro del marco legal se analiza el Sistema Nacional de Evaluación Educativa con sus estándares e indicadores contemplando las competencias y funciones de la autoridad Educativa Nacional en relación con el la etapa de evaluación, sus competencias y funciones. También se analiza la Estructura y Niveles del Sistema Nacional de educación, las instituciones educativas, el proyecto educativo institucional, el Código de Convivencia, la autorización de creación y funcionamiento de la Instituciones educativas, su denominación y fiscalización, la regulación de pensiones y matriculas en instituciones educativas particulares y fisco misionales.

Es importante señalar que el marco legal se ha enfocado directamente a las reformas constitucionales realizadas en el año 2008, las mismas que garantizan el derecho a la educación sin distinción alguna hasta el bachillerato, manteniéndose siempre en la política de ofrecer una educación de calidad y equidad, sin olvidar los deberes y derechos que tienen los estudiantes, docentes y directivos institucionales.

Esta gestión permite que los actores educativos organicen y administren los procesos educativos de acuerdo a las leyes, normas y reglamentos que establece la ley por medio del Ministerio de Educación, para lograr cumplir con cada uno de los objetivos propuestos por la institución y de acuerdo a las necesidades educativas vigentes.

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

La gestión de la Planificación institucional y curricular de acuerdo al (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012) en el Capítulo V, Proyecto Educativo Institucional, artículo 88, señala que la planificación es el documento público en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, con el objeto de asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles.

En las instituciones públicas, el Proyecto Educativo Institucional se debe construir con la participación del Gobierno escolar; en las instituciones particulares y fiscomisionales, se debe realizar con la participación de los promotores y las autoridades de los establecimientos.

La Autoridad Educativa Nacional, a través de los auditores educativos, debe hacer la evaluación del cumplimiento de la planificación institucional y curricular.

Mientras que (Ander Egg, 1995), establece que las estrategias curriculares son:

- ✓ **Macrocurrículum:** parámetros del currículum nacional, sirve como base para aplicar los proyectos educativos institucionales.
- ✓ **Mesocurrículum:** proyecto curricular institucional, articulado y compartido por el equipo docente, permitiendo mejorar la práctica educativa.
- ✓ **Microcurrículum:** planifica las actividades de aprendizaje para el salón de clase, mediante el uso de técnicas, didácticas, recursos, métodos y la adecuada pedagogía.

Al analizar estos conceptos se verifica que la planificación institucional y curricular van de la mano, y debe realizársela en base al proyecto Educativo Institucional y a la actualización y Reforma Curricular Nacional, con el fin de poder cumplir de forma ordenada y organizada con cada uno de los parámetros que abarcan estos dos aspectos.

Los directivos de la institución y los docentes para realizar la planificación deben tener en cuenta los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; trabajando siempre bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación activa en la educación.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

De acuerdo al criterio de (Soubal, 2008) la gestión del aprendizaje es la responsabilidad que tiene el docente para formar estudiantes críticos y reflexivos que les facilite involucrarse en la sociedad de forma eficiente. El alumno al formarse deberá recibir la influencia de otros modos educativos, distintos a los existentes, para que interprete la realidad, sea crítico y humanamente sensible, resuelva los problemas y transforme los problemas en soluciones efectivas.

El docente es considerado como la parte principal en la educación ya que depende de las estrategias de motivación que proporcione a los estudiantes para lograr captar su atención y de esta manera poder formar niños o jóvenes de mentes críticas capaces de transmitir sus conocimientos a otros contextos e involucrarlos positivamente a la realidad que vive cada uno de ellos.

Mientras que (Ortega Mafla, 2012) señala que una de las estrategias en el ámbito de la gestión del aprendizaje es la **evaluación estudiantil** la misma que consiste en un proceso continuo de observación, valoración y registro de información con el fin de poder verificar el cumplimiento de objetivos de aprendizaje, tendientes a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

La estrategia que señala el doctrinario antes mencionado, es de gran importancia ya que esta permite valorar el rendimiento académico de cada uno de los estudiantes, y los miembros involucrados en el proceso de la educación.

No se debe evaluar únicamente al estudiante, ya que el docente también necesita realizarse una autoevaluación para comprobar si está cumpliendo con las estrategias, recursos y metodología adecuada al impartir los conocimientos establecidos en la planificación diaria de sus programaciones.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Para este tema se debe entender que:

“El profesor, en el ámbito de su actuación en el aula, ha de actuar también como un auténtico líder promotor de la actividad formativa en sus alumnos. Aunque no ha podido, sin embargo, demostrarse que las características personales de los profesores tengan una repercusión significativa sobre el rendimiento de sus alumnos, a pesar de que la relación ha sido ampliamente estudiada, determinadas condiciones del profesor que tiene que ver con la actuación profesional sí repercuten en esta última y, a través de ella, en la calidad educativa en general.” (Palacios, 1998, pág. 57)

No obstante, conviene no confundir la participación de los profesores en la toma de decisiones con la falta de liderazgo. La escuela necesita un liderazgo fuerte y la dirección ejecutiva debe ser unipersonal. A veces, no ha sido esa la tradición de las últimas décadas. Algunas escuelas públicas, apostaron, en los últimos decenios, por direcciones ejecutivas colegiadas, elegidas por los profesores, con los resultados conocidos: climas escolares poco motivadores, falta de eficacia y corporativismo en la toma de decisiones, etc.

Un liderazgo educativo eficaz depende de la capacidad de dirección para implicar la personal docente en el desarrollo de una visión compartida de la escuela que incluya valores, objetivos y procedimientos comunes.

De igual forma la comunicación humana es un proceso engañosamente complejo. Los seres humanos tienen un apetito insaciable de crear significados. En las relaciones interpersonales, tanto la omisión de mensajes como los mensajes confusos provocan un impacto negativo, generando sólo situaciones conflictivas entre las personas involucradas.

Por esto es importante comprender que en el proceso de comunicación, el significado da sentido a los mensajes y la información reflejará el sentido que le damos al crear los significados. En definitiva evaluar la recepción del mensaje en forma correcta por parte del

emisor implica que el proceso se retroalimente a través de una mayor interacción entre los involucrados en el proceso de comunicación, al mismo tiempo, la retroalimentación genera consenso en la información, a diferencia de los tradicionales procesos autocráticos y conductistas.

CAPITULO 2. METODOLOGIA

2.1. Diseño de Investigación.

Para la realización de la presente investigación de campo y bibliográfica documental, fue necesario diseñarla de tal forma que englobe aspectos de tipo cuantitativo, cualitativo exploratorio, y descriptivo, con el objeto de facilitar explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En lo que respecta al aspecto **cualitativo** se pudo identificar la naturaleza de la realidad del desempeño en el proceso de enseñanza – aprendizaje por el docente, en cambio el aspecto **cuantitativo** permitió la recolección y análisis de los datos mediante la utilización de elementos estadísticos con el fin de establecer sus comportamientos.

Es así que esta investigación es de tipo cualitativo, cuantitativo, exploratorio y descriptivo ya que permite identificar el problema de estudio tal cual como se presenta en la realidad de la Unidad Educativa investigada.

Es considerada también una **investigación de campo** debido a que permitió conocer lo que sucede en el campo educativo en el aspecto del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Madre Gertrudis ubicada en la Provincia de Tungurahua, Ciudad de Ambato, Cantón Cevallos mediante la utilización del método científico.

También se apoyó en la investigación **bibliográfica- documental** ya que permitió conocer, comparar, ejemplificar y conceptualizar diferentes criterios sobre varios temas recogidos en libros, folletos, internet, revistas, leyes y demás documentos relacionados con el ámbito educativo.

Esta investigación también es de **tipo exploratorio** ya que permitió explorar y buscar las diferentes temáticas objeto de la presente investigación con el fin de determinar conceptos y tener una idea clara que permitan mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Madre Gertrudis, y es **descriptivo** ya que describe los elementos que intervienen en el desempeño docente educativo, con el fin de destacar características de una forma transversal de tal manera que permita recopilar datos en un momento único, con el fin de recopilar información relevante para desarrollar adecuadamente la investigación.

2.2. Contexto.

Par el desarrollo de la presente investigación fue necesario en primer lugar buscar una Institución Educativa que permita desarrollar la investigación dentro de los parámetros requeridos, de tal forma que para ello acudí a la Unidad Educativa Madre Gertrudis ubicada en la Provincia de Tungurahua, Ciudad de Ambato, Cantón Cevallos, que pertenece al sector Urbano del Cantón Cevallos, es de tipo fisco misional, fundada el 16 de Agosto de 1978, cuenta actualmente con una infraestructura de 3 plantas, la cual posee 20 salones de clase, 3 canchas deportivas, un comedor estudiantil, y un salón de eventos que alberga aproximadamente a 200 personas, cuenta actualmente con 20 profesores a tiempo completo.

2.3. Participantes.

En la presente investigación la población a investigar son los profesionales que se encuentran laborando en los niveles de Educación Básica en el periodo lectivo 2013-2014 en los centros educativos de Tungurahua.

En esta investigación se ha recogido el criterio de cinco docentes que se encuentran en servicio activo dentro del Magisterio Nacional a nivel fiscal de la Unidad Educativa Madre Gertrudis del Cantón Cevallos, Ciudad de Ambato.

Divididos así:

Lengua y Literatura	Descripción de colores, tamaño grosor y forma
Lengua y Literatura	Cuentos populares
Estudios Sociales	Comprensión de la diversidad de las culturas
Estudios Sociales	Rasgos Económicos y Culturales
Ciencias Naturales	Identificar las partes que forman el volcán

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó:

El Método descriptivo me permitió realizar el análisis para lo que fue planteada la investigación.

El Método analítico me permitió visualizar de manera detallada el problema de estudio relacionando la situación real de la Unidad Educativa y el desempeño profesional de los docentes **y el método sintético** me facilitó la realización de la síntesis de cada uno de los temas con el fin de poder concretar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

También me apoyé en el **método estadístico** con el fin organizar la información alcanzada, mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, que facilitan los procesos de validez y confiabilidad de resultados, representados en cuadros y gráficos para determinar sus frecuencias y porcentajes, apoyado también del **método hermenéutico** que me permitió realizar el análisis de los datos recogidos respaldados en bases de carácter bibliográfico.

2.4.2. Técnicas.

En la presente investigación para la recolección y análisis de datos, utilicé las siguientes técnicas:

La observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas de tal forma que:

- Sirve a un objetivo ya formulado de investigación
- Es planificada sistemáticamente
- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad
- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Dentro de esta investigación utilicé la encuesta que me sirvió para obtener información sobre la práctica del docente en el aula para construir un diagnóstico del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje apoyado en el cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que me permitieron obtener una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

También me permitió recolectar datos para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y de la comunicación.

2.4.3. Instrumentos.

Para la realización de la presente investigación me apoyé en:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos 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 es 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 será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

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

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

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

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

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.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se 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.

Para el desarrollo de la presente investigación fue necesaria la participación de cinco docentes de segundo a séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Madre Gertrudis ubicada en el sector urbano del Cantón Cevallos, ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

2.5.2. Materiales Institucionales.

Para el desarrollo de la presente investigación fue necesaria la utilización de la Guía didáctica de la Modalidad Abierta y a Distancia del programa Nacional de Investigación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”, me apoyé también en folletos institucionales, retroproyectors y documentos facilitados por la institución educativa para el desarrollo de la investigación.

2.5.3. Económicos.

Los recursos económicos utilizados para el desarrollo de la presente investigación fueron el costo de utilización de internet para la investigación, movilización al Cantón Cevallos, reproducción de los instrumentos de investigación y la adquisición de cierto material bibliográfico.

A continuación me permito detallar un cuadro de los gastos incurridos para el desarrollo de la presente investigación.

ASPECTO	COSTO DIARIO	COSTO TOTAL
Transporte	1.50	22.50
Refrigerios	2.00	30.00
Material	4.00	60.00
Impresiones		15.00
Anillados		6.00
Copias		8.00
TOTAL		141.50

2.6. Procedimiento.

En la presente investigación fue necesario realizar:

- Seleccionar el centro educativo para encuestar a 5 docentes en los niveles de Educación Básica reconocidas por el Ministerio de Educación ubicado en el sector Urbano, ser de tipo fisco misional.
- Buscar las direcciones de los centros educativos, averiguar aspectos generales como: nombres de los directivos, políticas institucionales, horas de atención al público, entre otros datos.
- Presentarse ante las autoridades de los centros educativos con actitud positiva, fluidez verbal y presentación personal adecuada para solicitar el permiso correspondiente de ingreso al centro educativo, acordar el día y la hora de la entrevista con los profesores
- Entregar la carta enviada por la UTPL al director del centro educativo
- Explicar y resaltar los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante (U.T.P.L.), los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.
- Solicitar una breve reseña histórica de la institución educativa donde realicé la investigación, su ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes.
- Solicitar al Director de la institución educativa le asigne 5 profesores con sus respectivas salas.
- Recopilar la información en los instrumentos diseñados para ello
- Tabular la información
- Redactar el informe de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación.

CAPÍTULO 3. RESULTADO: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,80	78%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,25	83%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
TOTAL		67,05	
PROMEDIO		8,38	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

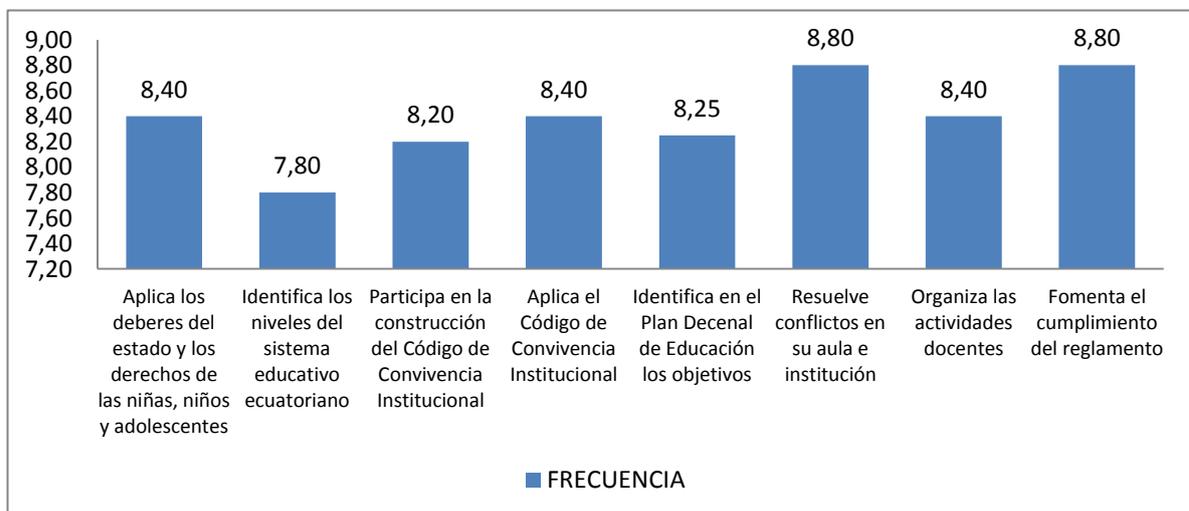


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

De acuerdo a lo que se muestra, se puede evidenciar que el 78% de los docentes identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el 82% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, y el 83% identifica el Plan Decenal de Educación de los objetivos, en definitiva el Código de Convivencia Institucional permite resolver los conflictos en el aula y en la Institución fomentando el cumplimiento de las actividades docentes,

mediante el desempeño profesional aplicados a las legislaciones educativas considerando que la educación es un derecho y un deber de todos los ciudadanos sin excepción alguna ni discriminación.

La Constitución de la República de nuestro país, señala que : “la educación es un derecho fundamental de toda persona”, sin embargo algunos docentes no ponen en práctica lo que reza en la Constitución , muchas de las veces no identifican los niveles del sistema educativo, ni participan activamente en la construcción del Código de Convivencia Institucional.

Dentro del marco legal, el Sistema Nacional de Evaluación Educativa con sus estándares e indicadores contemplando las competencias y funciones de la Autoridad Educativa Nacional en relación con el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, analiza la Estructura y Niveles del Sistema Nacional de educación, a la Instituciones educativas, al proyecto educativo institucional, El Código de Convivencia, la autorización de creación y funcionamiento de la Instituciones educativas, su denominación y fiscalización, la regulación de pensiones y matriculas en instituciones educativas particulares y fiscomisionales.

Se puede evidenciar también que el 88% de los docentes resuelven los conflictos en su aula e institución y fomentan el cumplimiento del reglamento de educación, en definitiva son maestros creativos que en base a su experiencia tratan de dar soluciones a los problemas que se presentan día a día en sus funciones de docentes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
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	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		71,20	
PROMEDIO		8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

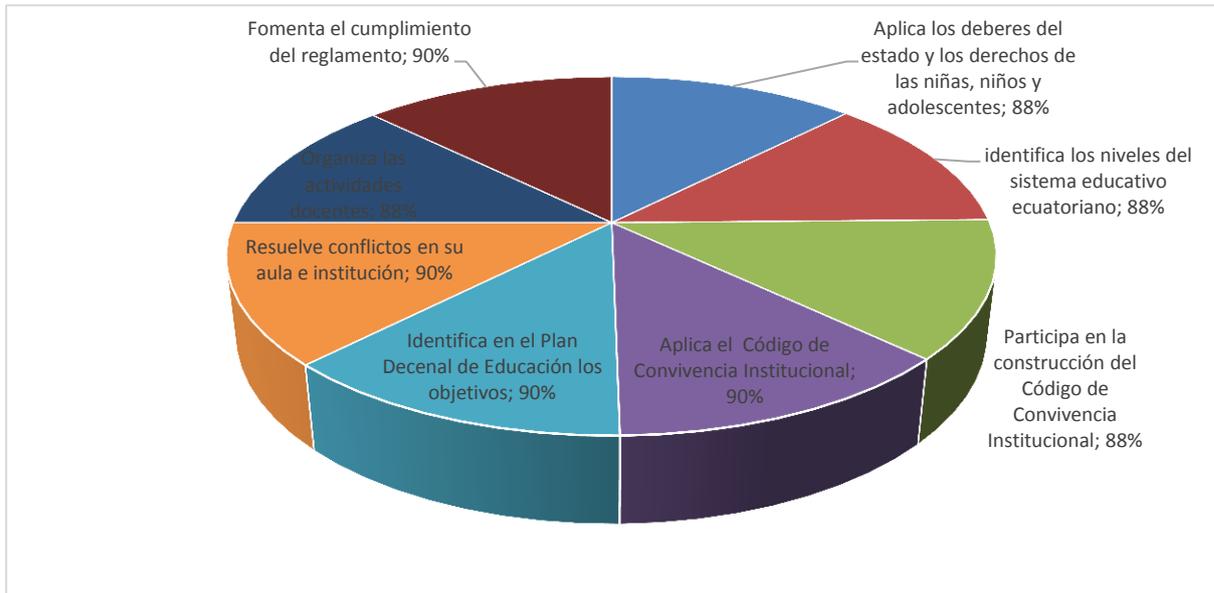


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Al analizar el nivel de importancia de la gestión legal en el desempeño docente se puede evidenciar que el 88% de los docentes aplican los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, igual porcentaje identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, participan en la construcción del código de Convivencia Institucional y organizan las actividades docentes.

Dentro de la información, también se puede evidenciar que los docentes en su mayoría aplican el Código de Convivencia Institucional, identifican el Plan Decenal de Educación sus objetivos y resuelven los conflictos en el aula y en la Institución.

En definitiva el nivel de importancia en el ámbito de gestión legal en el desempeño docente demuestra el cumplimiento de los indicadores lo que genera un desarrollo pertinente de la institución educativa, promoviendo el mejoramiento educativo, alcanzando la calidad en el ámbito educativo, cumpliendo lo que señala la Constitución de la República del Ecuador (2008). Art. 344 - 357. “Promueva la calidad de educación asegurando que todas las entidades educativas impartan una educación en todos los ámbitos, así como también el Estado garantizará al personal docente para todos los niveles y modalidades”.

Se evidencia un alto porcentaje de cumplimiento de los indicadores en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente generalmente en lo que respecta a la aplicación del

Código de Convivencia Institucional, a la identificación de los planes de educación, a la resolución de conflictos y al cumplimiento del reglamento.

Es por ello que dentro de estos datos se refleja un porcentaje de cumplimiento del 89%, porcentaje considerado bastante bueno en la aplicación de la gestión legal en el desempeño docente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		71,00	
PROMEDIO		8,88	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

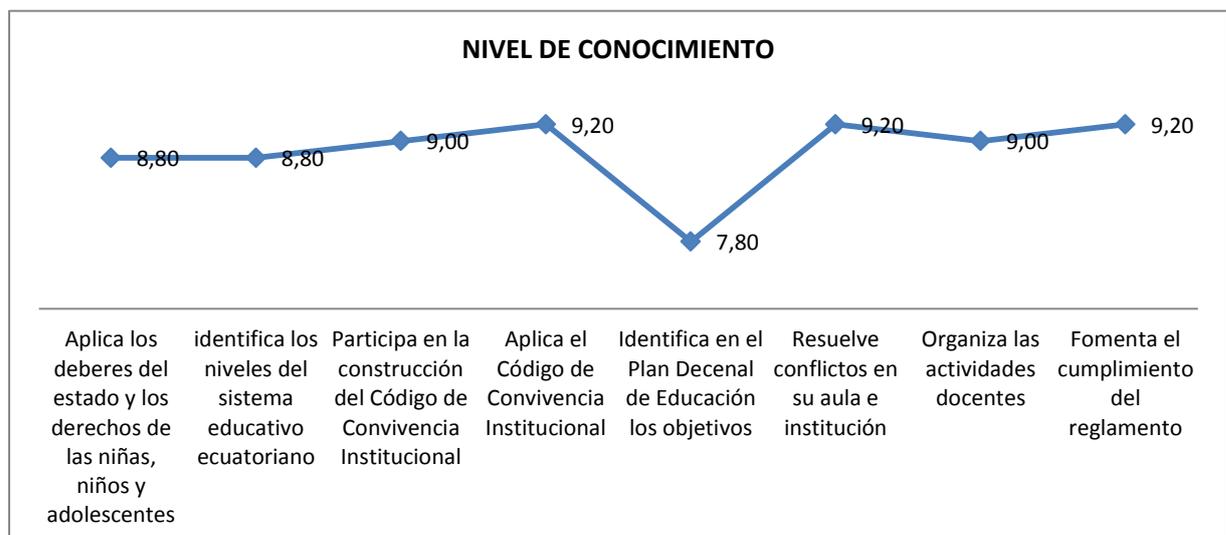


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Al analizar el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, el 78% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, el 88% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, de igual forma el mismo porcentaje identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano.

Es importante también destacar que en la Unidad Educativa Madre Gertrudis, genera un alto porcentaje de preocupación en lo que se refiere a la aplicación del Código de Convivencia Institucional, a la resolución de conflictos en el aula y la institución, y al fomento del cumplimiento del reglamento con el fin de alcanzar un nivel de educación de calidad que les garantice el aprendizaje, apegado a las exigencias de la profesión educativa curricular, amparadas en los reglamentos Generales a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Institucional, Constitución de la República del Ecuador.

En definitiva el nivel de conocimientos del docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño debe tender cada día a mejorar, a adquirir nuevos conocimientos con el fin de responder a las exigencias de la educación actual, con el fin de enfrentar los desafíos y exigencias del mundo actual, tal como lo señala La Ley Orgánica de la Educación Intercultural (LOEI) (2011) que señala en sus Arts. 26,27, “La Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

Es muy clara esta ley al señalar que la educación es un derecho de las personas y un deber ineludible del estado, impulsando la equidad de género, es decir sin discriminaciones para desarrollar capacidades para trabajar.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,20	82%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
TOTAL		128,00	
PROMEDIO		8,53	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

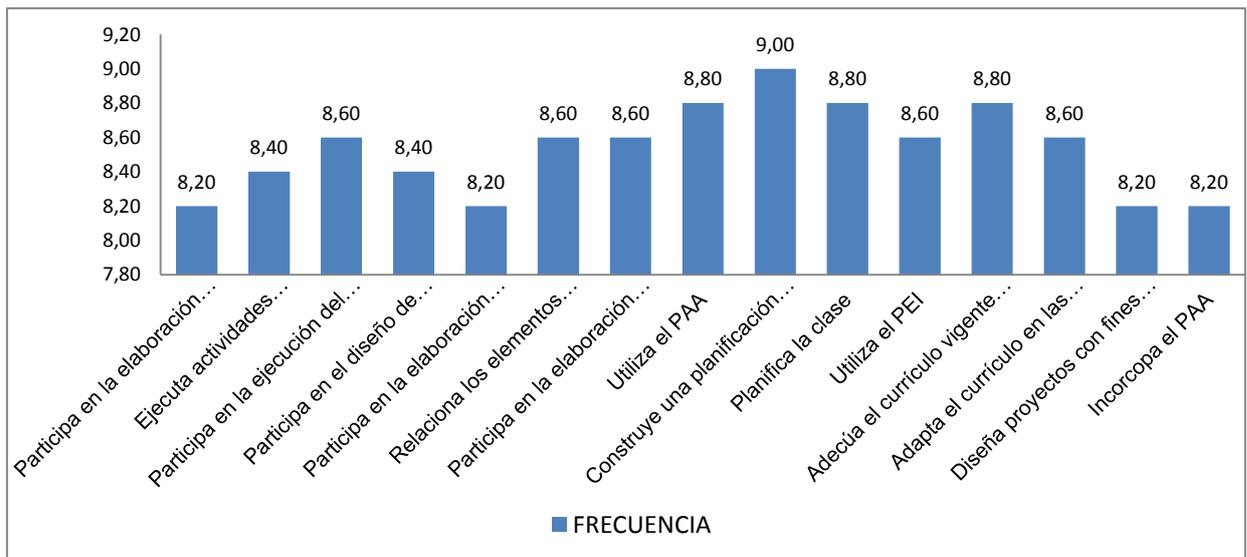


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

De acuerdo a los resultados obtenidos, al analizar los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, el 82% de los docentes participan en la elaboración del PEI, elaboran el plan de gestión de riesgos, diseñan proyectos con fines educativos e incorporan el PAA, se destaca además que el 90% de los docentes construyen una planificación de clase.

En definitiva, se puede apreciar que al analizar los niveles de frecuencia sobre el desempeño profesional en el ámbito de la planificación, el desempeño de los docentes es muy bueno, debido a que cada uno se preocupa preferentemente en utilizar el PAA, en planificar las clases, en adecuar el currículo vigente en su aula y en construir una planificación de clase, priorizando iniciativas para el cumplimiento de las acciones propuestas, mediante la utilización adecuada de materiales y procesos que les permitan mejorar el desempeño profesional con el fin de ofrecer una educación de calidad.

Para lograr obtener un nivel óptimo en la educación, es necesario lograr cada vez mejores niveles de desempeño profesional, ya que esto se alcanza con la experiencia y la capacitación continua y no mediante improvisaciones que le restan calidad a la educación, ante ello es importante citar a Antúnez, S., Imbernón, A., Parcerisa, A., Zabala. P., (2008), el mismo que señala que “estas directrices ayudan a evitar improvisaciones y la rutina unifica criterios y evita esfuerzos estériles” (p.16).

El desempeño profesional en el ámbito de la planificación, genera niveles de frecuencia que evitan improvisaciones con el objeto de lograr un desempeño óptimo a nivel institucional y curricular, estableciendo de esta forma que cada nivel tiene su grado de importancia y es parte esencial en el aspecto educativo, convirtiéndose en un proceso determinante para lograr un objetivo eficaz y eficiente, con el fin de establecer una secuencia y relación que permitan determinar el proceso integral participativo y permanente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	8,60	86%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		131,00	
PROMEDIO		8,73	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

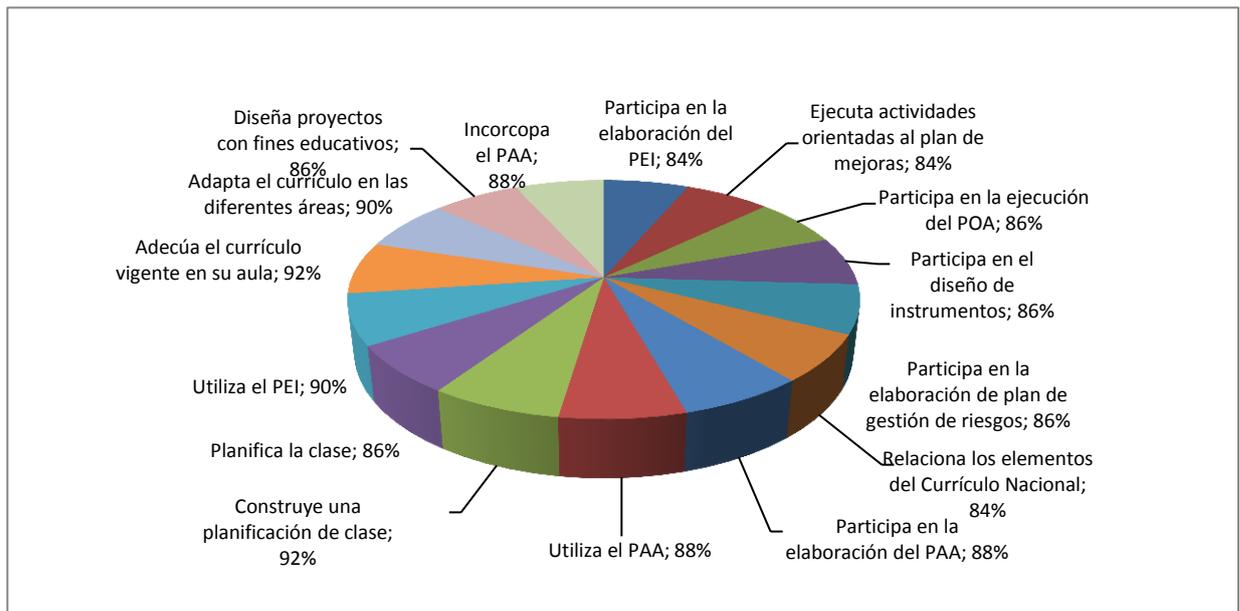


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

De acuerdo a los datos obtenidos, al analizar el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se puede evidenciar que el 84% de los docentes participan en la elaboración del PEI, ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras, así como también relacionan los elementos del Currículo Nacional.

Así también el 92%, porcentaje bastante representativo señalan que construyen una planificación de clase y que además adecuan el currículo vigente en su aula, es decir que en definitiva el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, es muy bueno ya que en su mayoría adaptan el currículo en las diferentes áreas, utilizan el PEI, adecuan el currículo vigente en su aula y construyen una planificación de clase, así mismo se puede identificar que descuidan aspectos muy importantes como la participación en la elaboración del PEI, en la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, y en relacionar los elementos del Currículo Nacional.

La planificación del desempeño docente, exige una preparación previa, mediante procesos que permitan ir evaluando los progresos con el fin de generar estabilidad y seguridad en la calidad de la educación y con ello garantizar que el aprendizaje es un proceso que debe alimentarse día a día tal como bien lo señala Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez A. (1993) “El hecho de que existen exigencias propias del sistema educativo a los que el docente debe atender, justifica y hace necesaria la existencia de diseños o planificaciones de la enseñanza, según el curricular que ha propuesto”.

De lo que mencionan Sacristán y Gómez, es muy importante destacar que el sistema educativo tiene sus propias exigencias que el docente debe atender con el fin de lograr los objetivos planteados y alcanzar una educación que les permita formar profesionales competitivos y de calidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		133,60	
PROMEDIO		8,91	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

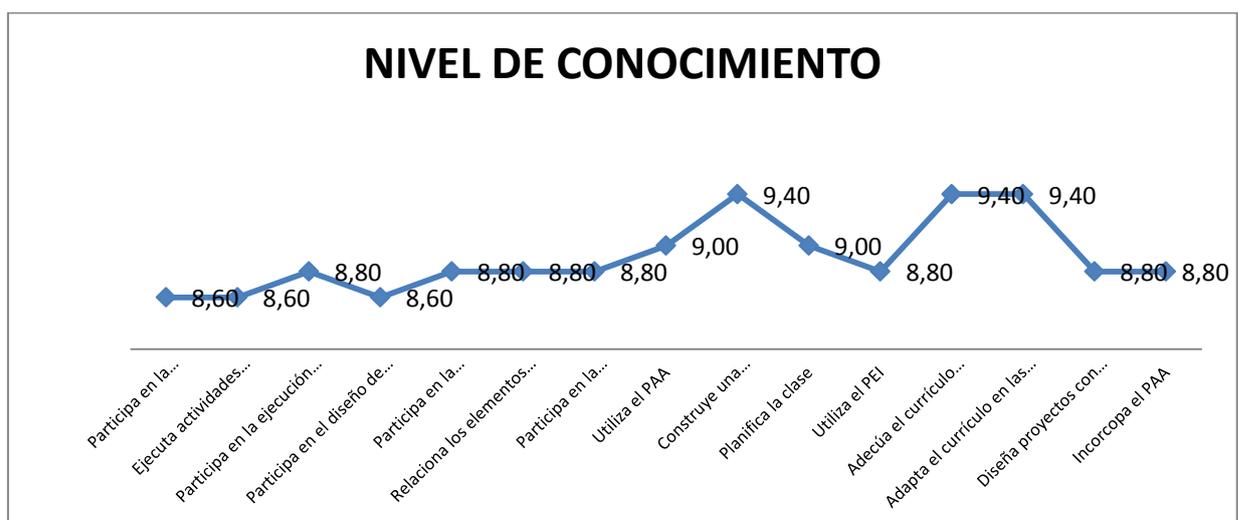


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente puedo destacar que el 86% participa en la elaboración del PEI, ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras y participan en el diseño de instrumentos.

Asimismo se destaca que el 94% de los docentes encuestados construyen una planificación de clase, adecúan el currículo vigente en su aula, y adaptan el currículo en las diferentes áreas.

De acuerdo a los datos obtenidos se puede destacar también que el nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la planificación generan un promedio del 89%, lo que significa que en general es muy bueno, ya que en definitiva muestra que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente se está continuamente actualizando con el fin de desarrollar habilidades y destrezas que generen valor agregado en los alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En esta Institución Educativa lo que se pretende es mejorar los indicadores de desempeño educativo con el fin de minimizar los errores e incrementar los aciertos en el proceso educativo de los alumnos. Según como lo señala Hernández, F. y Sancho. M. (1996) "Para enseñar, no basta con saber la asignatura".

El desafío actual de la educación compromete un aprendizaje y formación integral que le permita al docente desenvolverse en el ámbito educativo de tal forma que genere soluciones a los inconvenientes que se le puedan presentar por tema de carácter de formación, es decir que actualmente es necesario formar profesionales competitivos y comprometidos a ejercer su conocimiento en beneficio propio y de la comunidad, mediante su correcta aplicación y ejercicio profesional, en definitiva no solo es importante saber, sino también aplicarla correctamente para obtener una educación de calidad.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
TOTAL		89,20	
PROMEDIO		8,92	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

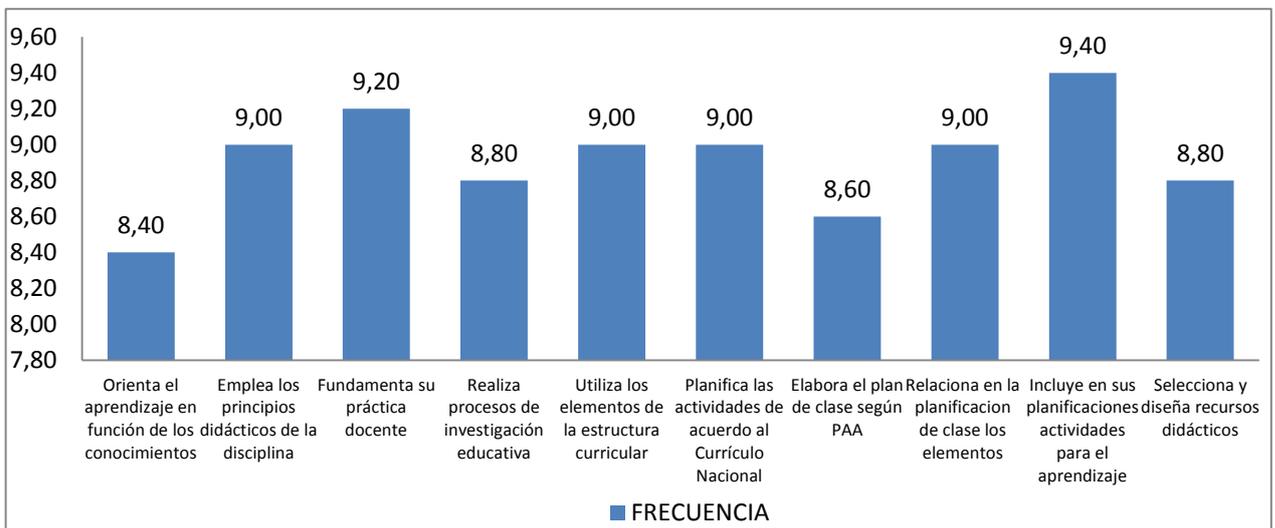


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Como muestran los datos, al analizar los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, el 84% de los docentes orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, así también es muy importante señalar que un porcentaje muy significativo (94%) incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje.

De los datos obtenidos se puede concluir que es muy bueno el nivel de desempeño profesional en la sección de planificación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje ya que emplean los principios didácticos de la disciplina, fundamentan su práctica docente, utilizan los elementos de la estructura curricular, planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, relacionan la planificación de los elementos, e incluyen en sus

planificaciones actividades para el aprendizaje, lo que les ha permitido poner en práctica destrezas adquiridas en el proceso de enseñanza aprendizaje que involucra cambios sociales, tecnológicos y científicos.

Para lograr un buen desempeño profesional, dentro de la planificación en el proceso enseñanza aprendizaje es necesario realizar el uso adecuado de los elementos de la estructura curricular en la planificación de clase, con el fin de cumplir los objetivos y metas que faciliten a los docentes a ejercer su tarea profesional, con el fin de solucionar problemas en el ejercicio de la profesión educativa.

Para complementar lo anotado, de acuerdo al criterio de Inciarte, A, Marcano, N., Reyes, M. E. (2006) que según Wilson (1992: 16-20) “El curricular constituye una amplia gama de habilidades, práctica sociales, personales; necesarias para la vida y reaccionar creativamente ante las oportunidades de la sociedad moderna, en el intento de darle pertinencia al currículo, estructurado en función del alumno”.

En definitiva, el currículo permite desarrollar habilidades, prácticas sociales y personales, con el fin de aprovechar las oportunidades para que el alumno obtenga un aprendizaje de buena calidad, siendo un proceso determinante para lograr un aprendizaje significativo, estableciendo una enseñanza correcta y adecuada apegada a la realidad de la situación educativa para conseguir una educación igualitaria y equitativa en todos los sectores del Ecuador.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	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	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	TOTAL	90,40	
	PROMEDIO	9,04	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

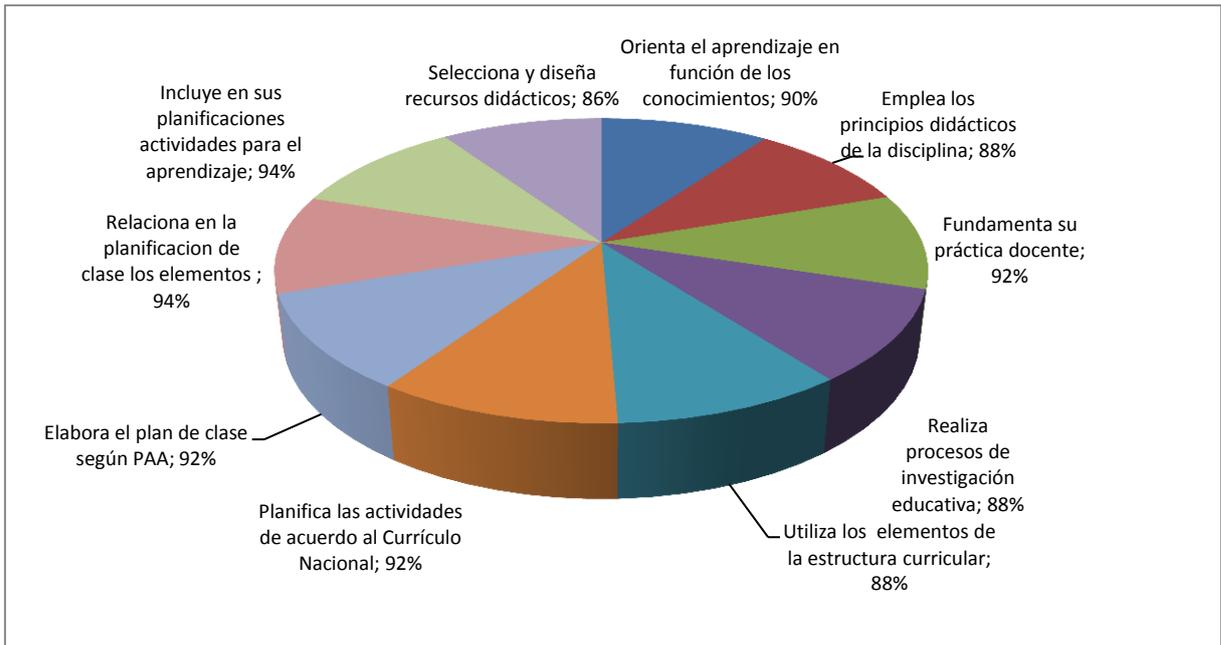


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

De acuerdo a los datos obtenidos sobre el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, el 88% de los docentes emplean los principios didácticos de la disciplina, realizan procesos de investigación educativa y utilizan los elementos de la estructura curricular, el 86% selecciona y diseña recursos didácticos, así como también es importante destacar que el 94% de los docentes relaciona en la planificación de clase los elementos así como incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje. De los resultados obtenidos en la tabla 8 se puede destacar que los indicadores señalados son muy importantes para lograr un desempeño óptimo en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que cada elemento se complementa con el fin de planificar las actividades con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, desarrollar adecuadamente las destrezas y adoptar las estrategias y recursos que permitan alcanzar los indicadores adecuados para lograr un desempeño profesional adecuado.

En definitiva la planificación dentro del proceso enseñanza aprendizaje juega un papel fundamental que permite desarrollar destrezas y adoptar estrategias para que sean aplicadas de forma correcta dentro del ámbito educativo.

Según el criterio de Inciarte, A., Marcano, N., Reyes, M. E. (2006) “La planificación es un proceso fundamental de la gestión administrativa, implica ante todo previsión, parte del diagnóstico de necesidades, fomentan políticas, objetivos, metas, previsión de recursos, son prioridades y responden al contexto de la institución”.

De lo mencionado por Inciarte y Reyes, la planificación es un proceso dentro de la gestión administrativa con el fin de fomentar políticas, objetivos, metas que respondan a las políticas institucionales, generando de esta manera un proceso exigente que debe manejarse previo a un conocimiento con el fin de reducir la incertidumbre en base a la previsión, con el fin de establecer controles que permitan alcanzar los objetivos trazados.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
TOTAL		91,20	
PROMEDIO		9,12	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

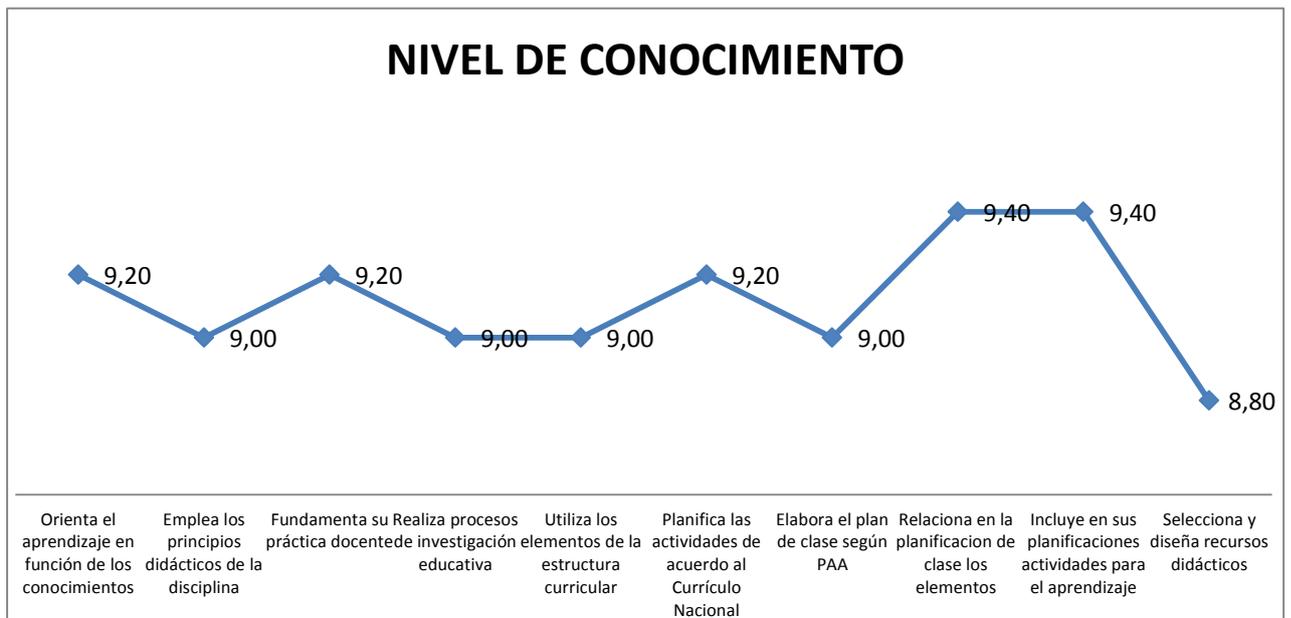


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

Al analizar el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje se puede apreciar que el 88% de los docentes seleccionan y diseñan recursos didácticos, así como también el 94% relacionan en la planificación de clase los elementos e incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje.

Dentro de los indicadores analizados en la tabla, se destaca que el nivel de desempeño profesional es excelente ya que en su mayoría orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, fundamentan su práctica docente, planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, relacionan en la planificación de clase los elementos e incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje.

Hoy en día la actualización de los conocimientos juega un papel muy importante dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, hay que estar pendientes de los continuos cambios pedagógicos y tecnológicos que permitan que el docente esté actualizado con el fin de impartir una educación de calidad, ante esto señala Graciela de Vita (2009) “Todo lo que se pretendía conseguir requería la previa elaboración, presentación y aprobación de un proyecto que por cierto, los docentes, con su tradicional formación pedagógica, no habían aprendido y no sabían hacer”.

En definitiva, para lograr un buen nivel de conocimiento del desempeño profesional en la planificación del proceso enseñanza aprendizaje es necesario lograr que el alumno aprenda, asimile, se involucre en base a la investigación que involucre el ámbito social, pedagógico, tecnológico, metodológico y científico.

Para lograr un buen nivel de conocimientos es necesario formar profesionales comprometidos y competentes que aprovechen los recursos y medios para lograr un adecuado conocimiento con el desarrollo de buenas prácticas que permitan alcanzar los objetivos planteados

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 10. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	8,71	82%	87%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	9,14	88%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	7,93	90%	79%
TOTAL		26,00	25,79		
PROMEDIO		8,67	8,60	87%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

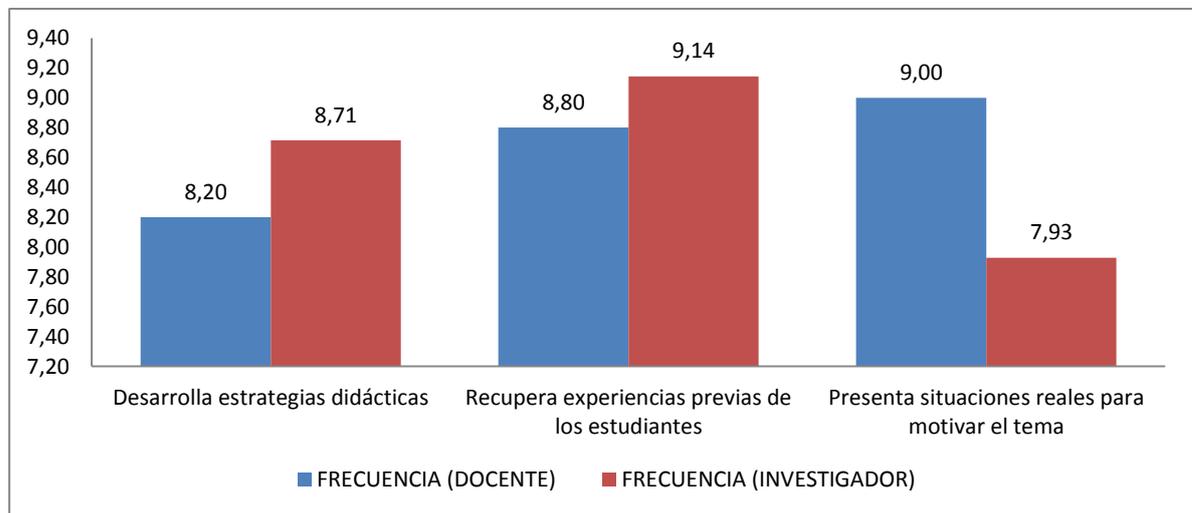


Figura 10. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

Analizando los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje se evidencia que en la etapa de inicio, de los datos obtenidos de acuerdo al juicio del docente y a la observación del investigador no existen igualdad de criterios en los indicadores analizados, de tal forma que al momento de analizar si desarrolla estrategias didácticas el docente considera que lo cumple en un 82%, mientras que el investigador opina que lo cumple en un 87%.

El 88% recupera experiencias previas de los estudiantes según el criterio del docente, mientras que el investigador considera que los hace en un 91%. Al analizar si el docente presenta situaciones reales para motivar al tema el docente cree que lo realiza en un 90% y el investigador menciona que lo cumple en un 79%.

Es importante señalar que según esta información los docentes durante su desempeño profesional no relacionan este tipo de indicadores, trabajan por costumbre, además realizan un trabajo poco metodológico, siendo necesario en algunos casos que el docente sea supervisado para cumplir con una labor más eficiente.

El manejo de indicadores para conocer el nivel de frecuencia del desempeño profesional es de vital importancia. Ya que esto permite y garantiza el aprendizaje de los estudiantes, y con ello existirá acogida por parte de ellos con el objeto de aprender nuevos contenidos que les permita desarrollar habilidades con el fin de ser aplicados adecuadamente en el campo laboral, esto crea de forma automática una motivación especial por aprender, ya que les permitirá resolver muchos problemas que la sociedad necesita para poder alcanzar el desarrollo deseado, ante esto es importante destacar lo que señala García, F.J. Betoret, F.D. (2002) “La motivación es la palanca que mueve toda conducta, lo que nos permite provocar cambios tanto a nivel escolar como de la vida en general. La motivación no es un proceso unitario, sino que abarca componentes muy diversos”.

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje la motivación induce a las personas a realizar acciones por su propia cuenta de manera voluntaria. En el ámbito educativo hace que los docentes ofrezcan las herramientas necesarias a los alumnos para la resolución de las tareas y por otra parte los alumnos desarrollan de forma creativa en base a las herramientas proporcionadas por el profesor la solución de los problemas educativos generados.

Tabla 11. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	8,29	90%	83%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	8,86	88%	89%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	9,29	92%	93%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	8,86	88%	89%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,64	90%	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,57	90%	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,00	94%	90%
	TOTAL	63,20	61,50		
	PROMEDIO	9,03	8,79	90%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

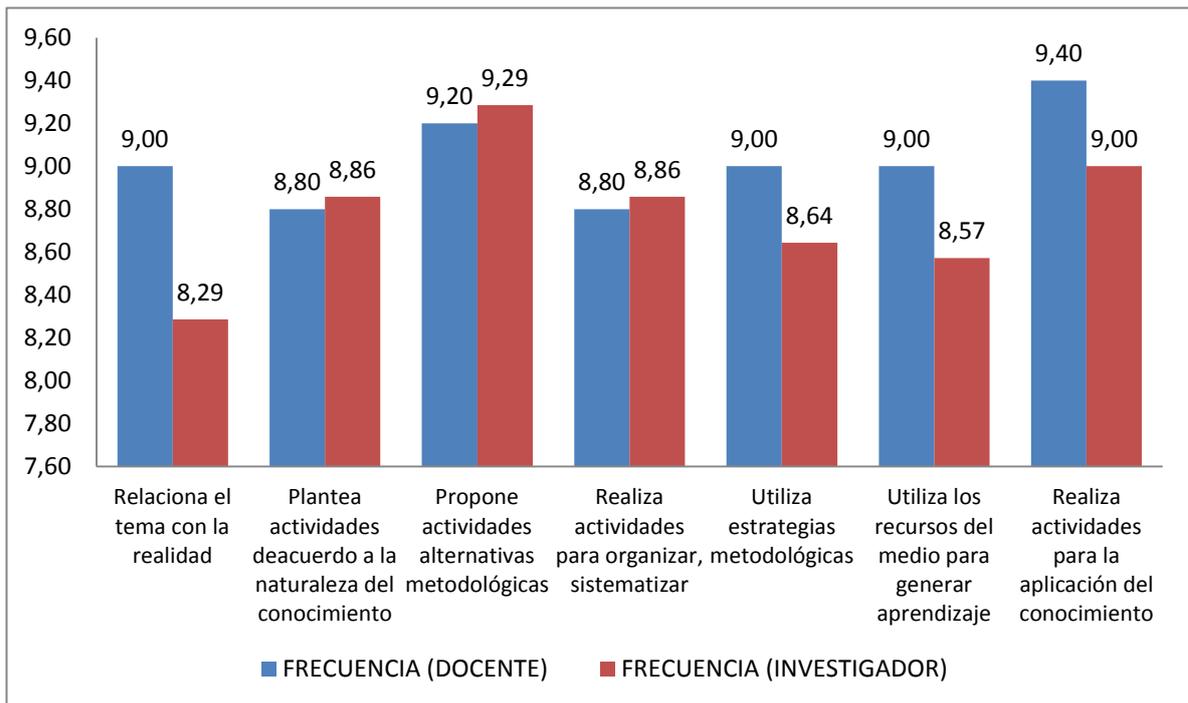


Figura 11. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Al analizar el desarrollo de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje se puede evidenciar que existen diferencias entre las apreciaciones desde el punto de vista del docente y desde la observación del investigador, así:

En cuanto a si relaciona el tema con la realidad el docente considera cumplirla en un 90% mientras que desde el punto de vista del investigador esta se cumple solo en un 83%, si nos referimos a que si se plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento el docente menciona cumplirla en un 88%, mientras que el investigador señala que lo cumple en un 89%, en este aspecto no existe mucha diferencia, al analizar el tema de que si el docente propone actividades alternativas metodológicas, el mismo considera que lo cumple en un 92%, mientras que el investigador considera que lo cumple en un 93%, tampoco aquí existe mucha diferencia de criterio.

Al analizar el indicador de que si realiza actividades para organizar, sistematizar desde el punto de vista del docente manifiesta cumplirlas en un 88%, mientras que el investigador considera que las cumple en un 89%, respecto a si utiliza estrategias metodológicas en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje el docente manifiesta cumplirlas en un 90%, mientras que el investigador señala que el docente las cumple en un 86%, al analizar

el indicador de que si el docente utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, el docente manifiesta cumplirlos en un 90% y el investigador considera que los cumple en un 86%, al analizar el indicador de que si el docente realiza actividades para la aplicación del conocimiento el docente considera cumplirlas en un 90% mientras que a criterio del observador cree que las cumple en un 90%.

El éxito de alcanzar el desarrollo de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, es aplicarlos a la realidad con el objeto de comprender el verdadero sentido del conocimiento adquirido, es por ello de vital importancia que el docente debe brindar una formación actualizada, integral y de calidad, ante esto señala Soubal. C. S. (2008) “El alumno al formarse deberá recibir las influencias de otros modos educativos, distintos a los existentes, para que interprete la realidad, sea crítico y humanamente sensible, resuelva los problemas y transforme”.

En definitiva el alumno, no solo es un simple receptor de conocimientos, dentro de su formación debe adquirir cualidades y habilidades que les permita interpretar la realidad de una manera crítica con el fin de enfrentar problemas y presentar soluciones a esos problemas y de transformar el problema en una solución factible, permitiéndole crecer como persona y como ser humano capaz de enfrentar los desafíos de una manera profesional y personal.

TABLA 12. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,36	94%	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	8,71	92%	87%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	8,07	90%	81%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	9,21	88%	92%
	TOTAL	36,40	34,36		
	PROMEDIO	9,10	8,59	91%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

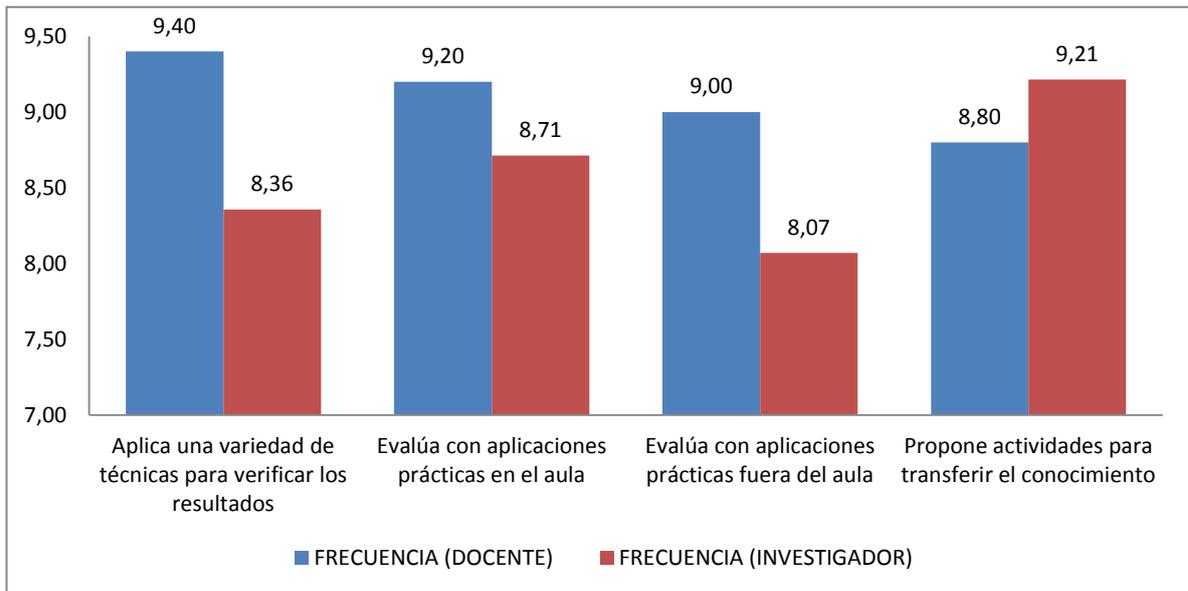


Figura 12. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

De acuerdo a los datos obtenidos, al analizar la evaluación en los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje se analizan cuatro indicadores, en lo que respecta de que si el docente aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados; el docente considera que lo aplica en un 94%, y el investigador considera que lo aplica en un 84%, existiendo una variación porcentual de diez puntos entre los dos, al referirse a que si el docente evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, desde el punto de vista del docente considera que evalúa en un 92% y desde el punto de vista del investigador considera que el docente evalúa en un 87%.

Así mismo se puede evidenciar que el 90% de los docentes evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula, y de acuerdo al criterio del investigador consideran que lo hacen sólo en un 81%. En lo que se refiere a que si el docente propone actividades para transferir el conocimiento el docente considera que lo hace en un 88% y el investigador que lo hace en un 92%.

Se puede evidenciar que existen diferencias porcentuales entre la percepción de los docentes y de los investigadores, ante esto es muy importante destacar el trabajo que realizan los docentes día a día con el fin de transmitir de manera adecuada los conocimientos mediante los procesos de aplicación y evaluación con el fin de lograr resultados positivos para que puedan ser aplicados en el campo laboral de manera adecuada y correcta con el proceso de construir, innovar y mejorar el nivel de conocimientos.

Es importante también señalar que dentro de la evaluación, el docente debe estar dispuesto a insertarse en las nuevas tecnologías, tanto de la información como de la comunicación que hoy en día se desarrollan a pasos agigantados, para reforzar lo anotado nos señala Amidón, G., Hunter, M. (1996) “El docente es un mediador, motivador, coordinador y compañero en lugar de un mero transmisor de conocimientos. Su labor consiste en diseñar las situaciones de aprendizaje y acompañar a los alumnos en su proceso individual y colectivo. A través de la práctica que facilite el aprendizaje autónomo, el comportamiento colaborativo y la autoevaluación, a su vez requiere contar con habilidades técnicas “(p. 1). Ante esto el docente se transforma en un guía, un amigo, un maestro que convive con los alumnos y transmite conocimientos que se van transformando en práctica diaria para la solución de problemas.

Tabla 13. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,67	8,60	87%	86%
3.12	DESARROLLO	9,03	8,79	90%	88%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	8,59	91%	86%
	TOTAL	26,80	25,97		
	PROMEDIO	8,93	8,66	89%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

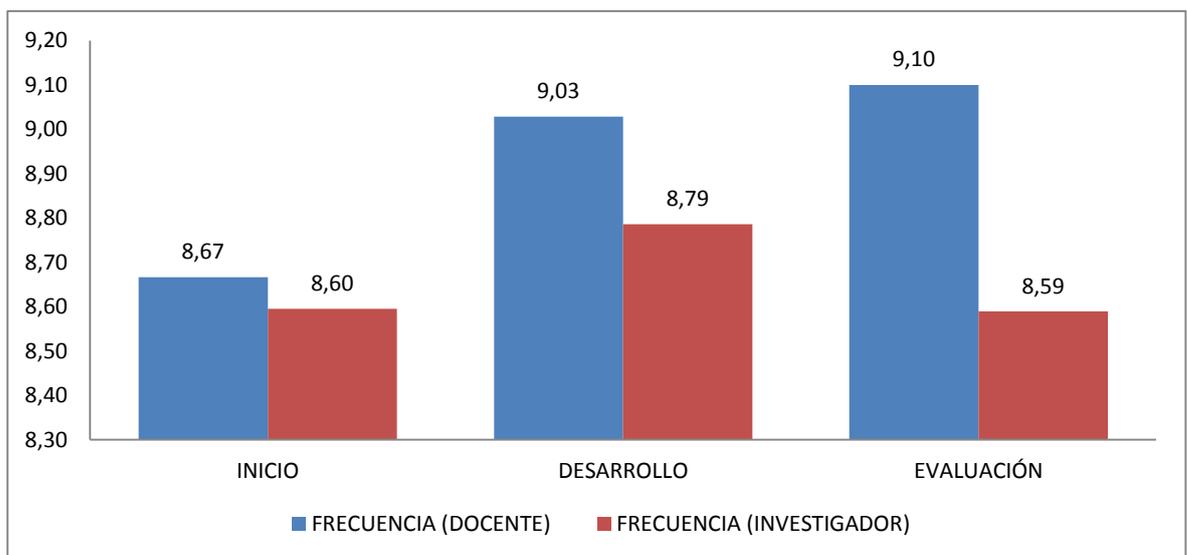


Figura 13. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede destacar que de acuerdo a los resultados obtenidos sobre la visión global no coinciden los resultados desde el punto de vista del docente y la observación del investigador en cada una de las secciones de inicio, desarrollo y evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje; de los docentes analizados se puede evidenciar que poseen porcentajes altos, en el que se destaca el proceso de evaluación, seguido muy de cerca por el proceso de desarrollo, y con el porcentaje más bajo el inicio del proceso. Mientras que la observación del investigador destaca promedios aceptables en cada una de las etapas, en este caso la etapa de desarrollo es la que alcanza mayor porcentaje con un valor del 88%, existiendo un empate de porcentajes entre la etapa de inicio y la de evaluación con un valor del 86%.

En definitiva los porcentajes que se muestran en la tabla, nos afirma que los docentes están capacitados para desenvolverse de forma adecuada y profesional, logrando adquirir conocimientos que desarrollen sus capacidades dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Es importante también señalar que los docentes necesitan aplicar criterios más acertados, procedimientos adecuados, y actividades que permitan evidencia en el aula los logros alcanzados, desarrollando en los alumnos habilidades y destrezas que les permita dar soluciones a los inconvenientes que se le pudiesen presentar.

Al respecto menciona Mendoza, F. (2011) “Los docentes acostumbrados a una enseñanza presencial en la que la utilización de unos materiales educativos impresos, como medios para la gestión del conocimiento y como nexos para la interacción con los alumnos, constituyen como un requisito para su realización, se ven de pronto ante la necesidad de utilizar para su actividad el espacio virtual y una serie de recursos tecnológicos que han penetrado en el ámbito educativo con una fuerza arrolladora y casi mágica”.

El papel de la enseñanza presencial actualmente permite retroalimentar los conocimientos adquiridos mediante la utilización de los tradicionales materiales y medios educativos, pero esta enseñanza ha cambiado de rumbo mediante el uso de las nuevas tecnologías que implican la utilización de medios y plataformas virtuales que dinamizan el aprendizaje, acercando fronteras y llegando la educación a rincones donde antes no podían llegar, y ayudando a personas que por su edad, sus obligaciones y ocupaciones no pueden acceder a un salón de clase, es por ello que es importantísimo el desarrollo de la tecnología como aporte en el ámbito educativo.

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

Tabla 14. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	26,20	
	PROMEDIO	8,73	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

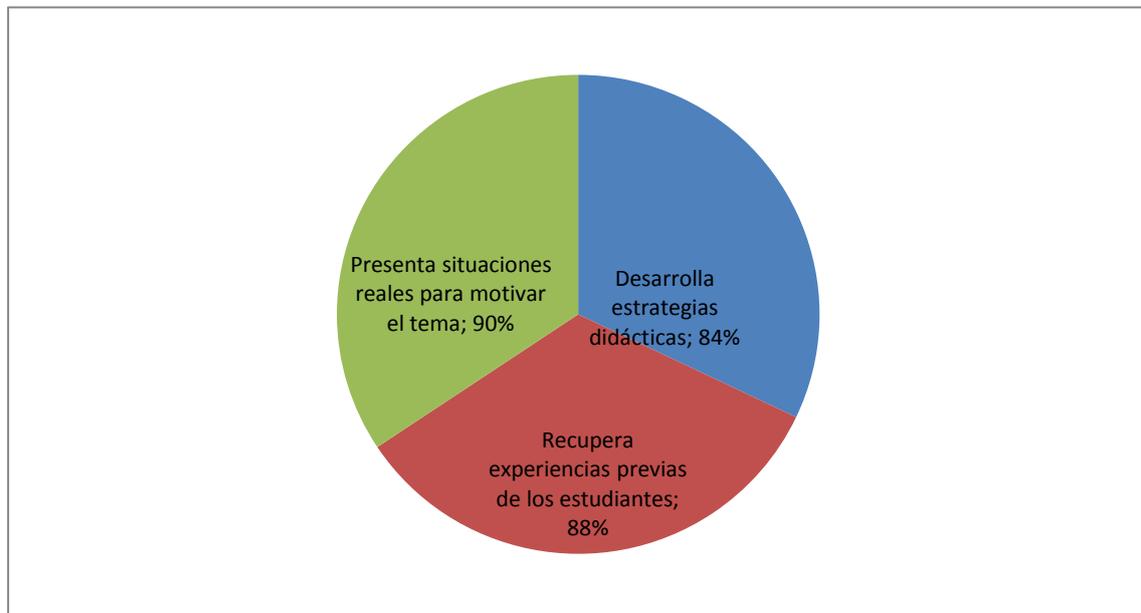


Figura 14. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Los encuestados dan importancia a la ejecución de inicio del proceso enseñanza aprendizaje con promedios moderados, en los que se destaca el indicador que presenta situaciones reales para motivar el tema con un 90%, con un valor del 88% aquellos que recuperan experiencias previas a los estudiantes, y con un porcentaje mínimo el desarrollo de estrategias didácticas representadas en un 84%.

Los maestros, como todo ser humano buscan alternar en el campo educativo para evitar el estrés, cansancio, y agotamiento de sus alumnos durante el proceso de enseñanza

aprendizaje con el fin de relacionar los conocimientos con las necesidades diarias y que progresivamente se vaya adaptando a su entorno con el propósito de asimilar los conocimientos adquiridos, los relacione con la realidad y desarrolle alternativas de solución para aprovechar las estrategias de enseñanza. Ante esto nos señala el (Ministerio de Educación del Ecuador, 2004) "... orienta también al maestro y al facilitador en el uso de los materiales y recursos didácticos para el proceso de inter-aprendizaje, motivándolo al estudiante en la corresponsabilidad de su aprendizaje."(p.33)

Sobre este mismo tema Ruíz, C. E. (2007) establece que el docente debe organizar y planificar la enseñanza utilizando estrategias que promuevan y motiven los aprendizajes de los alumnos. El docente también debe orientar y mediar en el proceso de construcción de conocimientos, desde este punto se puede verificar que el alumno necesita apoyo provisional por parte del docente hasta que vaya poco a poco asumiendo el control en su propio aprendizaje.

El docente cumple un papel fundamental dentro del proceso de enseñanza aprendizaje ya que como orientador establece actividades destinadas a los alumnos para aportar al desarrollo de las tareas dentro del ámbito escolar, tratando de promover el desarrollo de las capacidades pedagógicas, psicológicas y socioeconómicas del alumno, traduciéndose en un dominio de la materia y de sus contenidos, resolviendo conflictos mediante la mediación entre dos o más personas con el apoyo imparcial de una tercera persona de una manera voluntaria, confidencial y basada en el dialogo.

Tabla 15. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	64,80	
	PROMEDIO	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

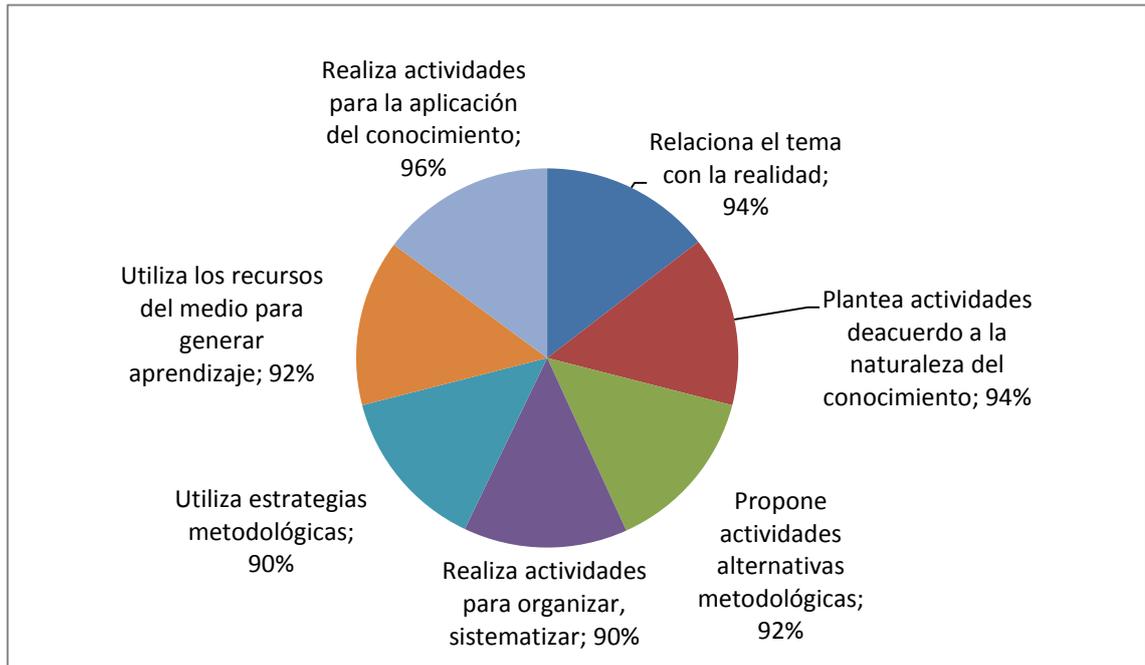


Figura 15. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Los docentes dan importancia al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje con porcentajes altos, en los que se destaca la realización de actividades para la aplicación del conocimiento y con un porcentaje mínimo en los indicadores en los que realiza actividades para organizar, sistematizar y utiliza estrategias metodológicas con un porcentaje del 90% respectivamente.

De los datos obtenidos, se puede evidenciar que los docentes llevan con responsabilidad el proceso educativo, ya que motivan a los estudiantes a lograr un aprendizaje cognitivo significativo, consiguiendo generar procesos de aprendizaje de forma significativa, ayudados por la actual pedagogía para conseguir una mejor organización, lograr una buena interpretación y obtener una excelente comprensión basado en la correcta utilización de herramientas para el aprendizaje con el fin de mejorar el proceso educativo y el nivel de conocimientos, para ello (Ortiz, 2012), define al proceso de enseñanza aprendizaje como el pensamiento de la actividad cognoscitiva de los alumnos bajo la conducción del maestro, para lograr el dominio de los conocimientos, habilidades, hábitos y la formación de una concepción científica del mundo, en el que le tocara desenvolverse.

También manifiesta Bustamante, D. J. (2013) y Mendoza, F. (2011) “le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida; su papel es formar a las nuevas generaciones. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia”.(p.16)

Dentro del proceso educativo, hoy en día la preparación en valores es parte fundamental para la formación integral de la persona, permitiéndole desenvolverse dentro del campo personal y profesional de una manera eficiente generándoles hábitos que les permite convivir dentro de un ambiente de colaboración, de solidaridad, de tolerancia, de aceptación y de convivencia siendo hombres útiles para la vida, sirviendo de ejemplo para las actuales y futuras generaciones.

Tabla 16. 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	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	36,60	
	PROMEDIO	9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

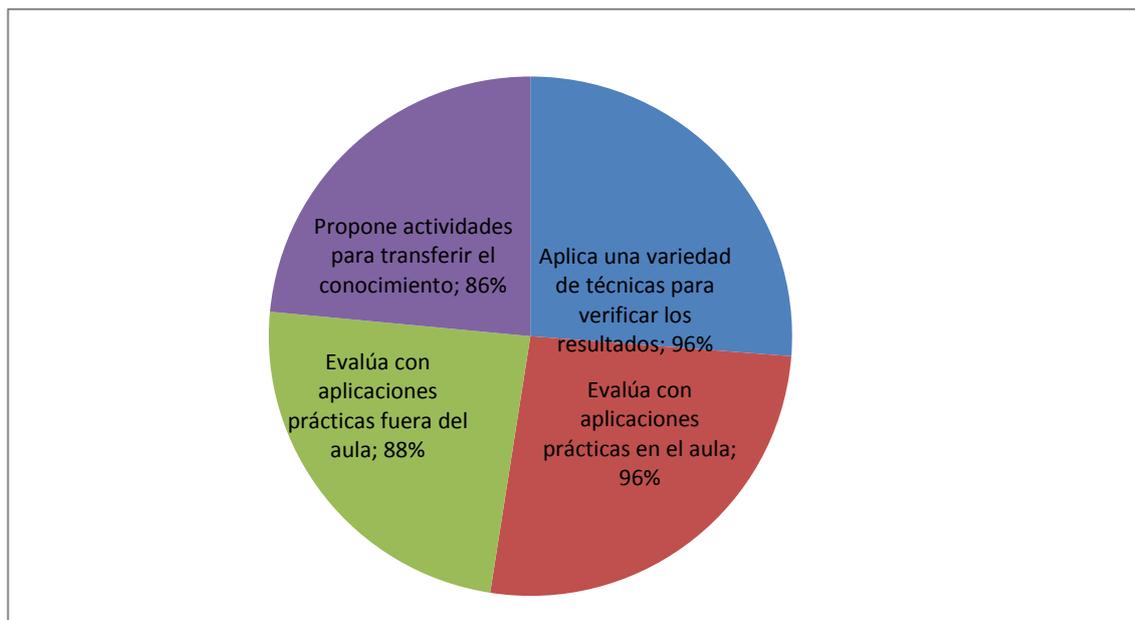


Figura 16. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

En lo que se refiere al nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la etapa de evaluación los maestros comparten porcentajes excelentes y muy buenos, sobresaliendo en este caso la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados y evaluar con aplicaciones prácticas en el aula con un 96% cada uno, y con un

porcentaje mínimo el proponer actividades para transferir el conocimiento representados con el 86%.

Los docentes tiene el compromiso de evaluar a los estudiantes para poder afirmar y cuantificar el nivel de conocimientos que se ha transmitido, esto con el fin de poder replantear la transmisión de conocimientos en el caso de detectar que los alumnos no han alcanzado el nivel deseado, o caso contrario seguir innovando en los procesos de enseñanza aprendizaje, ese es el reto de los profesores actuales con el fin de mejorar su labor educativa, tomando en consideración evaluaciones reales de programas formativos actualizados diseñados con la intención de lograr juicios cualitativos y cuantitativos dentro y fuera de clase, con el fin de determinar el dominio de las competencias reales de los estudiantes a través de estrategias pedagógicas adecuadas, para ello me permitiré señalar que según él (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011), que cada uno de los estándares de calidad son los logros que se deben obtener dentro del sistema de enseñanza-aprendizaje, y para evaluar su cumplimiento se basa en la herramienta o estrategia de la evaluación.

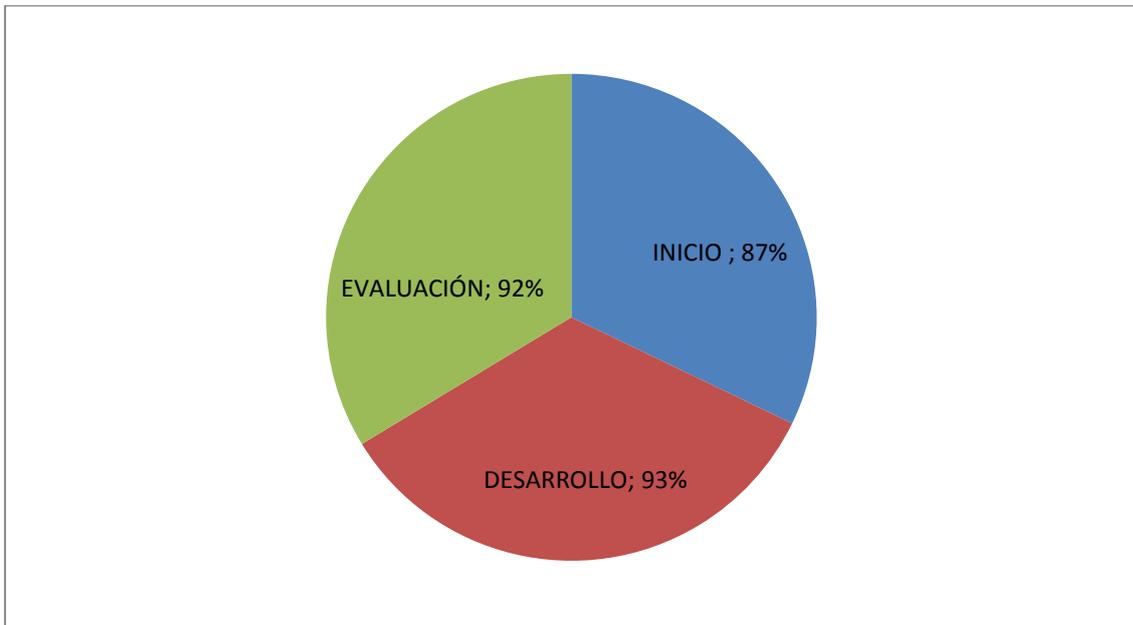
Mientras que Sacristán, J.G., Pérez, Á. I. (1993) nos explica que la técnica de “la evaluación es una práctica muy extendida en el sistema escolar en todo nivel de enseñanza y en cualquiera de sus modalidades o especialidades. Conceptuaría como “práctica” quiere decir que estamos ante una actividad que se desarrolla siguiendo unos usos, que cumple múltiples funciones, que se apoya en una serie de ideas y formas de realizarla y que es la respuesta a unos determinados condicionamientos de la enseñanza institucionalizada” (p.1-2), es decir la evaluación permite verificar y comprobar si se está o no alcanzando las metas de aprendizaje, en caso de no ser así, le permite aplicar las correcciones debidas en caso que amerite.

Dentro del proceso de formación del alumno existen diferentes etapas, entre ellas está la evaluación que aplicada de forma correcta permite medir el nivel de conocimientos adquiridos después de un proceso de formación planteado mediante objetivos o metas, con el fin de determinar la eficacia del rendimiento, en definitiva la evaluación mide las actividades de nuestra vida individual y colectiva con el propósito de comprobar si se han logrado los resultados previstos.

Tabla 17. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,73	87%
3.12	DESARROLLO	9,26	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	92%
TOTAL		27,14	
PROMEDIO		9,05	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

**Figura 17.** Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Los docentes dan importancia a cada uno de los indicadores tales como el inicio, desarrollo y evaluación de una manera bastante significativa en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en los que destaca la etapa de desarrollo, seguida muy de cerca por la evaluación y con un valor mínimo está el inicio. De los datos obtenidos se puede determinar que los docentes están siempre pendientes de los resultados de los conocimientos adquiridos por los estudiantes aplicados en el campo real, y también están preocupados en el desarrollo de ciertos programas formativos con el fin de lograr un aprendizaje que garantice el conocimiento al inicio, durante el desarrollo y que se refleje en la evaluación. Ante esto, (Sánchez, 2007), enuncia que: “solamente evaluando puede el maestro conocer el resultado de su labor, los motivos de sus éxitos, las causas de sus fracasos, sus potencialidades y sus limitaciones, ...” (p. 57)

También creo conveniente señalar lo que manifiesta Carrión. R. V. (2008) “Qué mejorar, qué enseñar y que tienen que aprender los alumnos, qué innovar y crecer qué desechar”(p.16), por ello el docente debe estar en constante formación, análisis, evaluación y autoevaluación de las actividades, estrategias, recursos que utiliza para impartir los conocimientos necesarios para lograr en cada estudiante una formación integral que les permita desenvolverse sin dificultad alguna en su vida personal, profesional y social.

Otro punto importante es que el docente debe estar consciente de que necesita una formación profesional constante, actualizándose permanentemente sobre las diferentes reformas que se dan en el proceso de enseñanza- aprendizajes, ya que la buena preparación del docente le lleva a desempeñarse de forma adecuada para beneficiar a los alumnos con su aprendizaje y actualización.

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

Tabla 18. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	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 a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

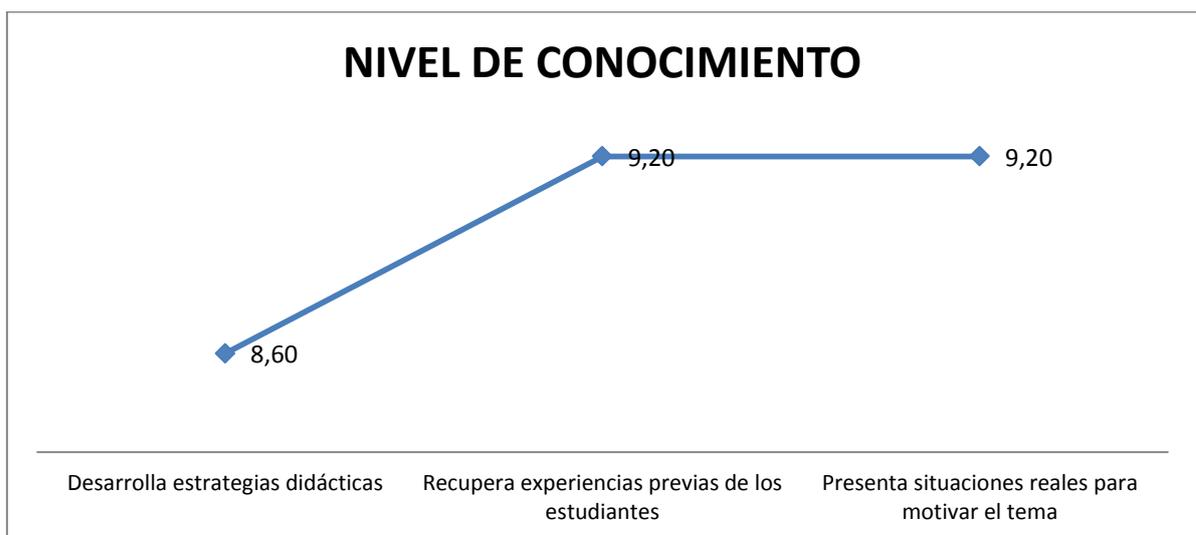


Figura 18. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

El nivel de inicio de conocimiento de los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje señala porcentajes bastante aceptables, en los que destacan que se recupera experiencias previas de los estudiantes y se presentan situaciones reales para motivar el tema representados con un porcentaje del 92%, así también con un porcentaje mínimo del 86% en el desarrollo de estrategias didácticas. De los resultados obtenidos se puede deducir que los docentes poseen un muy buen grado de conocimientos en el inicio de las actividades educativas relacionando lo aprendido con la realidad, con el fin de que sean aplicados de forma correcta, garantizando que el aprendizaje adquirido es producto de un proceso bien elaborado que garantiza su puesta en práctica.

Es importante destacar que al maestro debe considerársele como un facilitador dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, con el fin de alcanzar los retos que la educación actual exige, para ello me permitiré citar lo que señala (Danilov, 1978), "... cualquier método de enseñanza constituye un sistema de acciones del maestro, dirigido a un objetivo, ..." (p.57), es decir que cualquiera que sea la estrategia o pedagogía que el docente utilice para enseñar, siempre deberá enfocarse al cumplimiento de los logros académicos.

Sin embargo LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (LOEI) 2011 Cap. I, g y n, reconoce a la sociedad como sujeto que aprende y enseña diariamente y en cualquier lugar y circunstancia con el apoyo de los docentes o educadores, considerándose a la institución educativa como el dialogo social e intercultural donde se intercambia aprendizajes, saberes, anécdotas y vivencias que posee cada actor de la educación.

El proceso de enseñanza no solo lo genera el docente, sino que también actúa el alumno, generando un aprendizaje mediado mediante el dialogo con intercambio de conocimientos, con el fin de lograr concertaciones que le permitan apreciar conocimientos sólidos aplicables a la realidad vigente.

Tabla 19. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	65,80	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

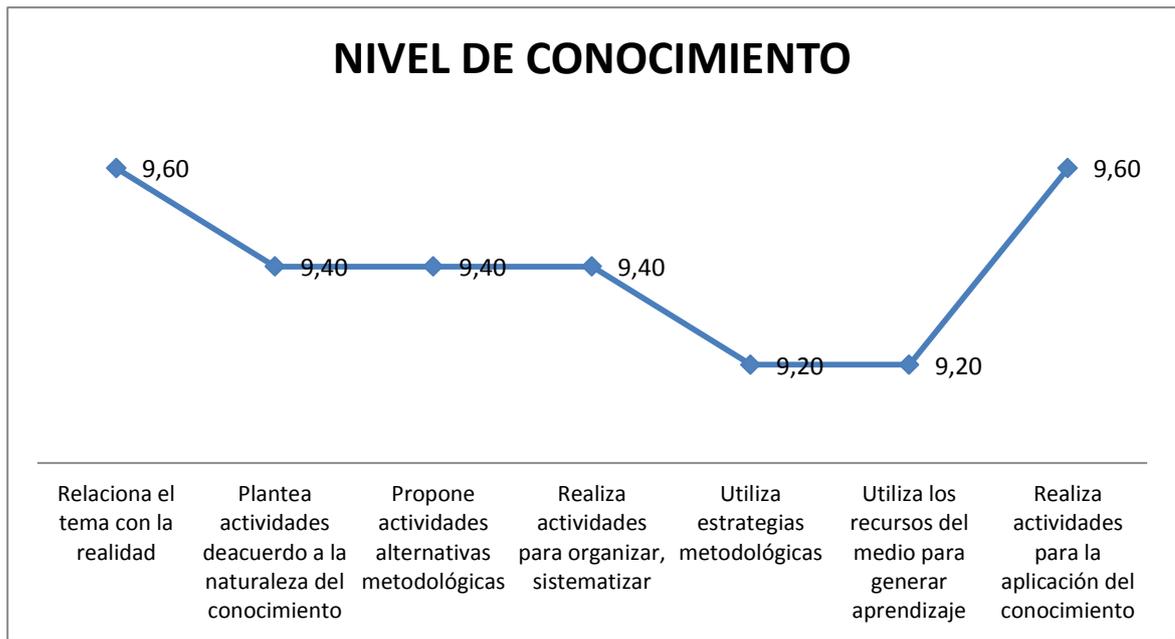


Figura 19. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

El nivel de desarrollo de conocimientos de los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje genera promedios bastante altos, destacándose la relación del tema con la realidad y la realización de actividades para la aplicación del conocimiento representados con un 96%, también se evidencian valores mínimos de la utilización de estrategias metodológicas y la utilización de los recursos del medio para generar aprendizaje. De acuerdo a los resultados obtenidos, nos refleja que los docentes cumplen de manera satisfactoria su labor educativa dentro del proceso de enseñanza aprendizaje relacionados con el tema de la realidad y mediante la aplicación del conocimiento especialmente, brindando información clara, práctica, actualizada y eficaz, para complementar este criterio señala (Silvestre O, 2001), “Un procedimiento para el aprendizaje es un conjunto de acciones ordenadas y finalizadas, es decir, dirigidas a la consecución de una meta”(p. 8).

Es importante también destacar lo que señala sobre el desarrollo docente Amidón, G., Hunter, M. (1996) cuando manifiesta que la labor que tiene un docente es crear situaciones en base a sus habilidades y técnicas que lleven al aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos, con su acompañamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje individual y colectivo de sus estudiantes.

Es decir, el deber del docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje no termina en el aula, sino que implica un acompañamiento dentro de un proceso tanto individual como colectivo, que le permitan al alumno adquirir conocimientos mediante el desarrollo adecuado de habilidades y técnicas que le permitan cumplir su labor como docente que le permitan enfrentar la realidad.

TABLA 20. 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	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
TOTAL		36,80	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

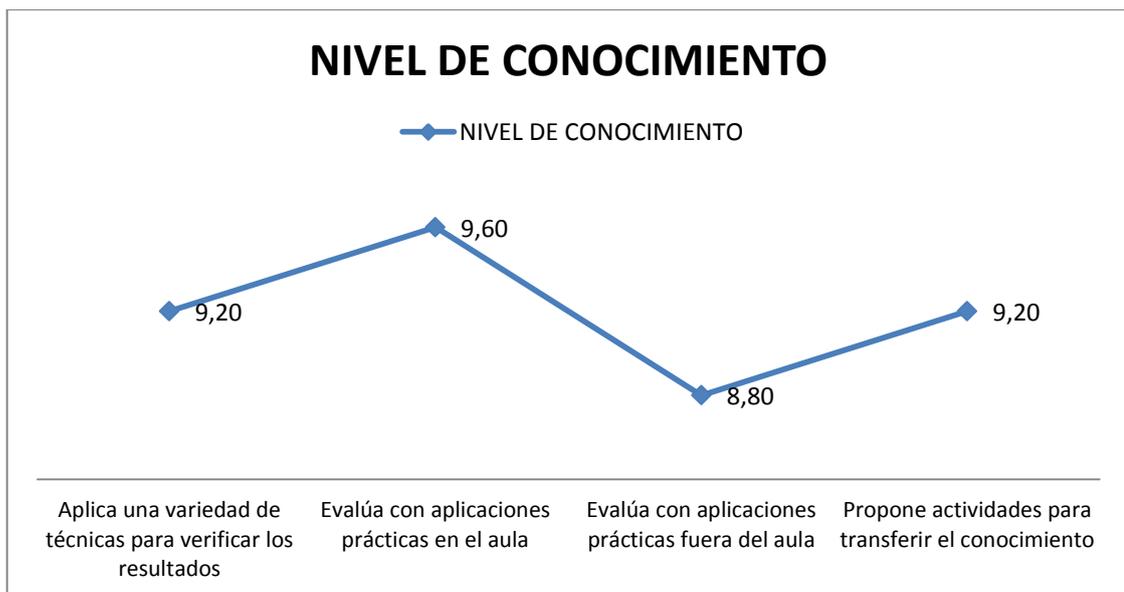


Figura 20. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

De acuerdo a los datos obtenidos se muestra que el nivel de conocimientos que el docente tiene en el ámbito de la gestión del aprendizaje en el proceso de evaluación son porcentajes altos, destacando con el 96% la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula, así también muestra porcentaje mínimo la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula reflejadas con un 88%.

Con esta información obtenida se puede evidenciar que los docentes priorizan los resultados dentro del aula, descuidando así los resultados fuera del aula que juegan un papel preponderante dentro de la formación del estudiante, ya que la evaluación se la debe concebir integralmente es decir fuera y dentro del aula, ya que ello permite medir en los estudiantes los contenidos, destrezas, actitudes y valores que encierra el ser humano como persona y como alumno, ante esta realidad menciona (Ministerio de Educación del Ecuador 2011), “Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”

Sobre este mismo tema, Hernández, F. y Sancho, J. M. (1996,) nos manifiesta que la evaluación es la parte fundamental del proceso educativo en toda institución educativa, ya que permite que el docente obtenga información del nivel de conocimientos que están adquiriendo sus estudiantes en relación al contenido académico y al logro de los objetivos de acuerdo a los estándares de calidad.

El proceso de la evaluación no se lo debe ver como una exigencia, más bien se la debe concebir como un proceso de mejora continua que le permita al alumno en este caso detectar cuáles son las falencias que posee para poder corregirlas a tiempo y poder tomar las decisiones adecuadas dentro del proceso de su formación, ante esto la evaluación implica acercarse a la realidad del conocimiento que posee el alumno con el fin de determinar correctivos a tiempo.

Tabla 21. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

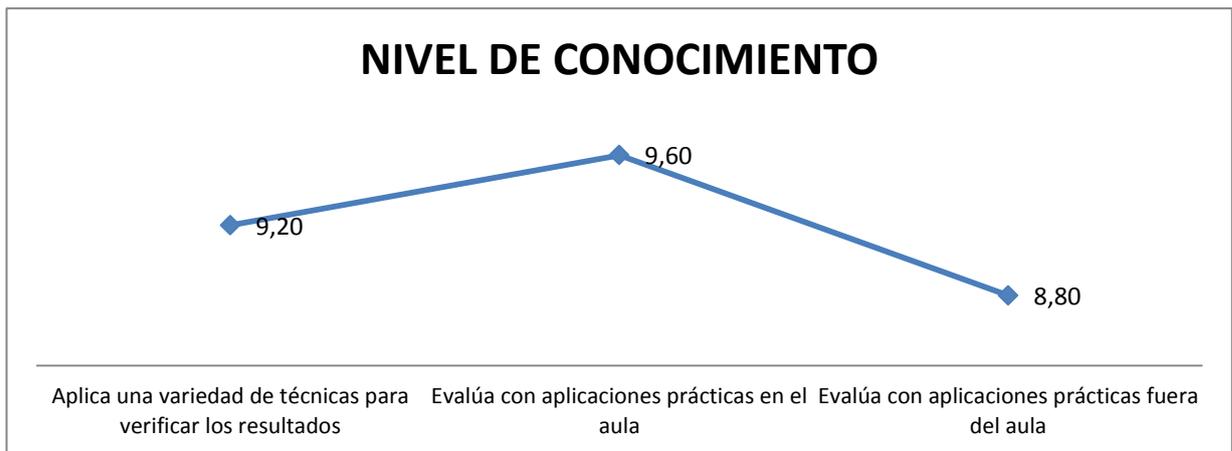


Figura 21. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Se evidencia que los docentes poseen altos niveles de conocimientos dentro del proceso de gestión, evidenciados en los porcentajes obtenidos, de ellos se destaca la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula con un 96% seguido con un 92% por la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados, y con un porcentaje mínimo del 88% consideran que se evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula.

El estudio nos muestra que los docentes presentan facilidades en la evaluación dentro del aula tomando en consideración aspectos del medio en el que se desenvuelven para llevarlo a efecto dentro de clases, con la aplicación de estrategias adecuadas.

El objeto de evaluar al docente genera la recolección de experiencias, generación de prácticas y concepciones realistas que permiten generar en el alumno una formación integral, ante esto menciona (Makerman, 2001), que la capacidad que tiene el docente para autoevaluarse le permite mejorar la investigación, técnicas, la pedagogía y recursos mal utilizados en la práctica docente, convirtiéndolo en un profesional reflexivo, convirtiéndose en una imagen atractiva para la comunidad educativa en la que éste se desarrolla, demostrando de esta manera que todos los seres humanos podemos tener errores al ejercer nuestra profesión, lo importante es reconocerlos y corregirlos.

Al referirnos a la motivación en el ámbito de la gestión señala Elliff, H., (2010) “La motivación de los profesores ha sido estudiada en base a paralelismos con la de los alumnos, pudiéndose analizar atribuciones, expectativas, creencias sobre el aprendizaje, emociones y auto concepto, elementos que configuran posibles orientaciones motivacionales”(p.12), es decir que el docente debe trabajar en estrategias que le permitan

motivar los deseos de aprendizaje a sus estudiantes, para cumplir con los objetivos propuestos en cada uno de los temas a tratar. Como docente es importante incrementar diariamente actividades que despierten el interés de los niños o jóvenes por conocer y descubrir su propio aprendizaje, desarrollándose de esta manera las habilidades y destrezas de cada uno.

Dentro del proceso de formación, es importante autoevaluarse y emprender en investigación con el fin de alcanzar conocimientos actualizados, pero esa autoevaluación debe ir acompañada de una motivación especial, capaz de que puedan integrarse y generar el conocimiento adecuado, mediante la aplicación práctica tanto dentro como fuera del aula.

Tabla 26. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,67	9,03	9,10
IMPORTANCIA	8,73	9,26	9,15
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,00	9,40	9,20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

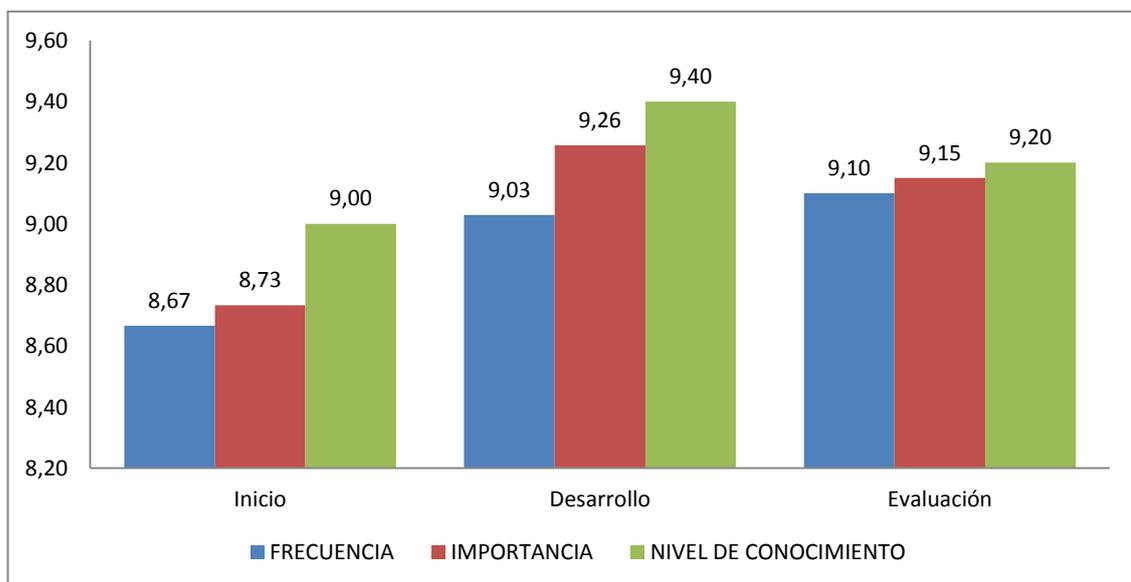


Figura 26. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

Realizando un estudio general sobre la gestión del aprendizaje dentro de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se tiene que dentro de la gestión del aprendizaje, en el proceso de ejecución del desempeño docente en la etapa de inicio se destaca el nivel de conocimiento con 9,00, así también muestra el porcentaje mínimo el nivel de frecuencia con 8,67; en la etapa de Desarrollo se destaca también el nivel de conocimiento, y el valor mínimo le corresponde también a la frecuencia, igual comportamiento se refleja en la etapa de evaluación teniendo el nivel de conocimiento el valor de 9,20 y la frecuencia con 9,10.

De los datos obtenidos, realizando el análisis correspondiente se puede resaltar que los docentes realizan su trabajo educativo satisfactoriamente en el desarrollo de las actividades académicas diarias con nivel de conocimiento mediante la aplicación de evaluaciones pertinentes con el fin de aprovechar las fortalezas, desechar las debilidades para alcanzar el logro de los objetivos propuestos.

Sobre este tema menciona (Ramírez, 2012), que “La escuela como centro del desarrollo educativo comunitario deberá redefinir sus planes, dar respuesta al entorno social, orientar los recursos que estén a su alcance y ser más independiente, esto implica la colaboración activa de padres, maestros, alumnos y del director como líder de la escuela en general”(p.6), la institución educativa debe actualizar constantemente su proyecto y planificación curricular basándose siempre en las actualizaciones de la Reforma Curricular y a las necesidades de su entorno, crear proyectos que permita la participación activa de los docentes, padres, estudiantes y comunidad para lograr una educación de excelencia, ya que no debemos olvidar que la educación es compartida.

Al respecto Betty (2011) nos claramente expresa la necesidad de que constantemente se actualice la estructura del sistema educativo con el único propósito de transformar y mejorar la cultura escolar e institucional, y de esta manera conseguir una formación integral de calidad, es importante que los actores de la educación puedan construir una cultura organizacional distinta a la que ha existido, modificando la forma de trabajo, capacitando su personal, y organizando correctamente la infraestructura del establecimiento, garantizando de esta manera el ingreso y la permanencia de los estudiantes.

Es decir, que para lograr un desarrollo educativo adecuado debe existir un delineamiento de planes, con el fin de responder adecuadamente a la sociedad, dar un destino adecuado a los recursos, generando una interrelación entre padres, maestros, alumnos y director formando una nueva imagen de cultura organizacional moderna logrando una permanencia dentro de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	9,29	86%	93%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	9,07	86%	91%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	5,00	80%	50%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	8,43	86%	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	9,00	90%	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	9,50	94%	95%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	9,43	90%	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	9,71	92%	97%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,57	92%	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,07	92%	91%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	8,71	86%	87%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	9,07	90%	91%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	10,00	92%	100%
TOTAL		115,60	115,86		
PROMEDIO		8,89	8,91	89%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

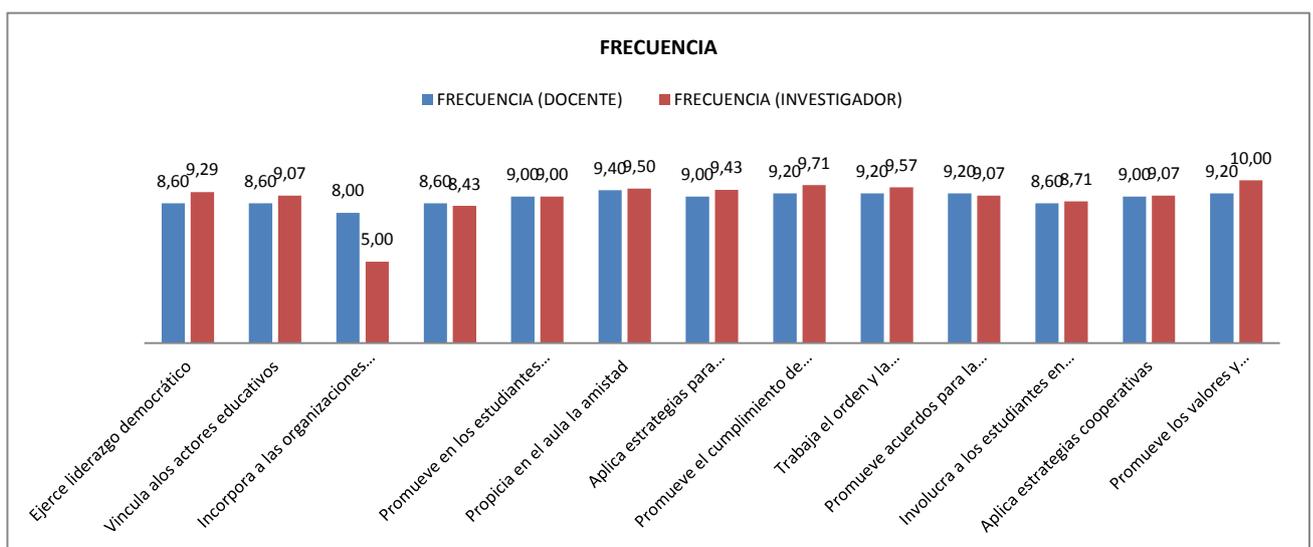


Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

Al analizar la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde el punto de vista del docente genera promedios muy buenos, en el que se destaca el indicador que propicia en el aula la amistad representados con un 94%, generalmente los valores que generan los indicadores son satisfactorios, a excepción del indicador que genera un porcentaje del 80% que está por debajo de la media que señala si incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales. Mientras que de la observación realizada por el investigador se pueden evidenciar resultados altos, destacando el indicador en el que se promueve el cumplimiento de las actividades, de igual forma que desde el punto de vista del docente, el porcentaje más bajo siendo del 50% es el que incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.

Una gran parte de los docentes, a pesar que afirman estar actualizados en el campo del desempeño docente en los aspectos de liderazgo y comunicación, les hace falta actualizar los conocimientos para que sean aplicados de forma correcta, para que los mismo se vean reflejados con buen liderazgo y con excelente comunicación, esto implica que el docente debe mejorar sus procedimientos, estrategias y técnicas con el fin de mejorar el proceso didáctico y mejorar el rendimiento y aprendizaje en los alumnos, sobre este tema (Carranza E., 2000), que “En una organización donde la educación constituye el fin primordial, el liderazgo pedagógico debe ocupar un lugar importante. Los miembros de los equipos directivos deberían no ser sólo gestores o administradores, sino también buenos profesionales de la enseñanza” (p. 179), sin embargo Delgado, M. L. (2009) establece que el liderazgo se posesiona en las personas que nacen líderes y guías, para conceptualizar una función y una cualidad creando una organización de colaboración mutua, en base al respeto y satisfacción de cada uno de los miembros con el propósito de cumplir un solo objetivo que mueve a la organización.

Dentro de la educación, el liderazgo pedagógico juega un papel preponderante dentro de la formación de los alumnos, ya que cada uno de los involucrados dentro de la formación juega un papel preponderante, cada uno cumple su función como docente, como directivo o como administrador, cada uno se complementa para poder formar el equipo especializado de educación, generando un liderazgo generado en el grupo que permiten que la organización fluya, avance, con el fin de alcanzar una mejora continua para lograr una formación de calidad, que innove y que genere conocimiento para que sea aplicado de forma eficaz.

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

Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		118,40	
PROMEDIO		9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

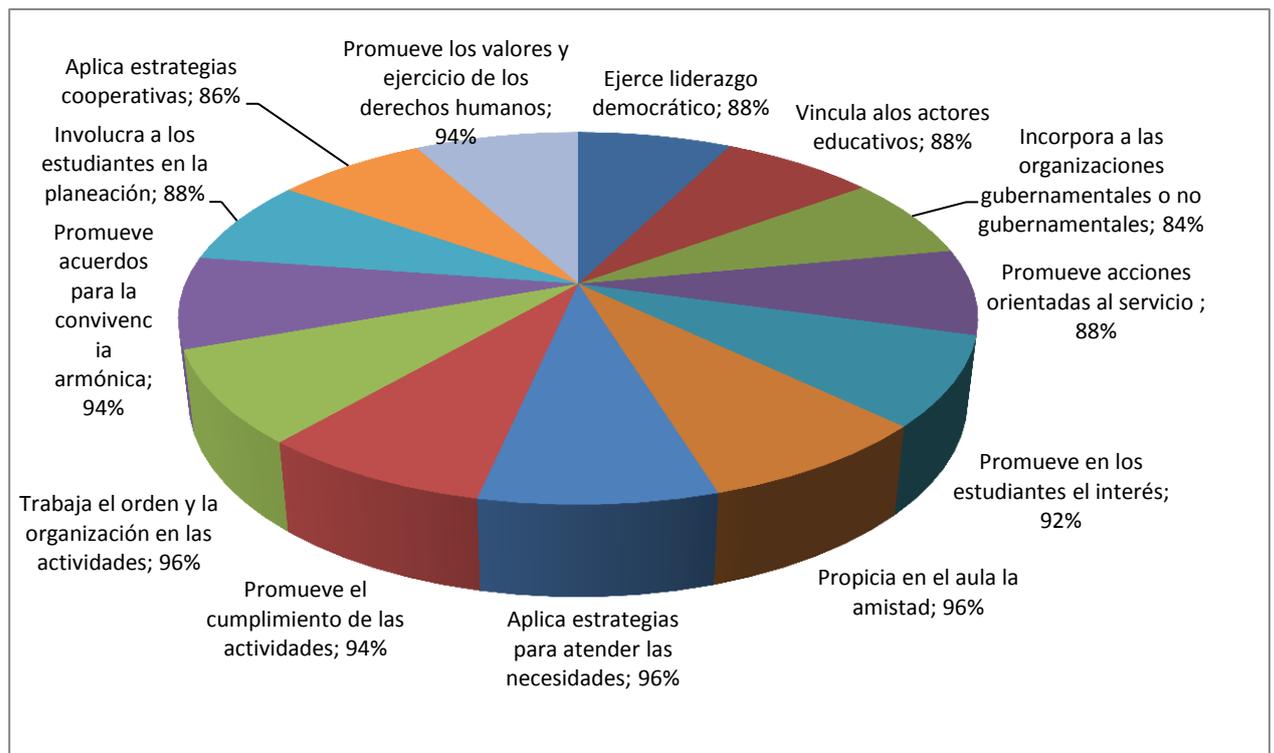


Figura 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

Al analizar el nivel de importancia del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se puede evidenciar que los indicadores presentan porcentajes muy buenos, sobresaliendo con un 96% quien propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades y trabaja en orden y la organización en las actividades, y con valores mínimos con el 86% el indicador de si aplica estrategias cooperativas.

Dentro de la labor que realizan los docentes se puede evidenciar que aplican los elementos necesarios con el fin de alcanzar los mejores resultados en el ámbito del liderazgo y de la comunicación, estos aspectos deben ser aprovechados con el fin de desarrollar los conocimientos en el ámbito escolar con el fin de lograr establecer avances significativos en el aspecto escolar del alumno, realizando un diagnóstico en primer lugar, para luego realizar un acompañamiento y reforzamiento en las labores del alumno usando la tecnología de la información para lograr un aprendizaje moderno, con el uso de diversos sistemas que el permitan desarrollar el aprendizaje cognitivo.

De lo expresado anteriormente y con el fin de aclarar este tema, señala al respecto (ORDOÑEZ, 2011), cita el pensamiento de Piaget: "De esta manera un desempeño escolar auténtico debería emplear conocimiento o destrezas para producir algo o completar una acción en situaciones reales". (p. 152), También señala Paredes. J. C. (2009) "Un buen profesor es un gran comunicador"(p.19). Como futuros docentes, debemos conocer que la comunicación y el liderazgo que ejerce un docente en su salón de clase es fundamental para lograr un clima favorable, generando más oportunidades de resolver conflictos entre compañeros (estudiantes), llevando al grupo hacia metas comunes y facilitando el desarrollo y los resultados de los estudiantes, frente a las tareas que han de realizar para el logro de los objetivos planteados en cada planificación de clase.

Para lograr un buen desempeño escolar se deben aprovechar todos los conocimientos y destrezas, y este conocimiento se debe poner en práctica en situaciones reales, la práctica del conocimiento debe desarrollarse en base a la buena comunicación y de un buen liderazgo del docente, estableciendo el ambiente adecuado para lograr los objetivos y metas planteadas.

El liderazgo guiado por una buena comunicación, se logra mantener un ambiente de amistad, trabajo y colaboración por parte de los estudiantes dentro y fuera del aula, respetándose y respetando los derechos de democracia que tiene cada uno, he ahí la importancia de trabajar por ser un buen líder y comunicador.

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

Tabla 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		118,40	
PROMEDIO		9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

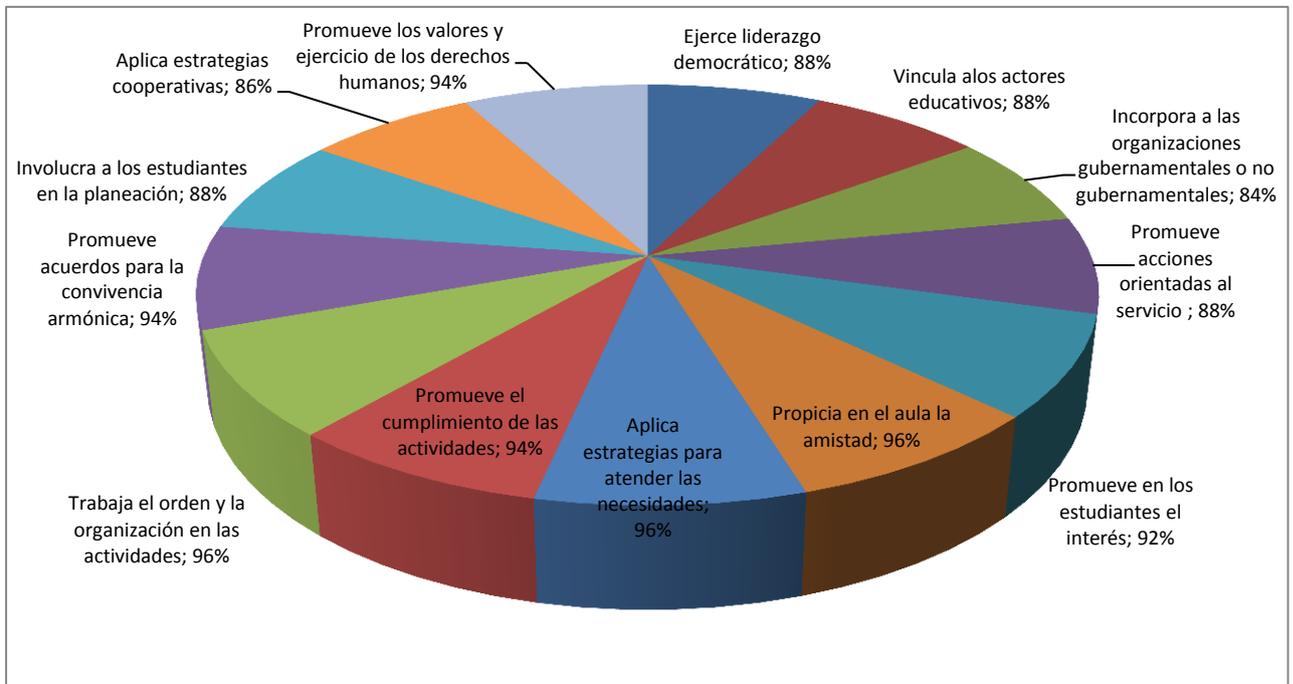


Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

En cuanto al nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente la gran mayoría tiene promedios altos, sobresaliendo los indicadores con el 96% el que propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades y trabaja en orden y con organización en las actividades y con un valor mínimo del 84% el indicador que señala si incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.

Se puede evidenciar de los resultados que el nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente en general es bueno y con esto se debe aprovechar esta fortaleza para lograr un mejoramiento en el proceso educativo y esto propicie elevar la calidad de educación.

El aprendizaje actualmente debe ser dinámico, bidireccional, comprometido y actualizado, utilizando las mejores estrategias metodológicas, con el fin de que se adapten a las circunstancias del medio, generando nuevos conocimientos con el fin de incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Ante esta realidad (Carranza E., 2000), menciona “No es suficiente medir el progreso del alumnado;..., se necesita entrar en el diagnóstico de los procesos que pretenden ser mejorados, tener la información directa de las estrategias docentes (líderes) y su influencia sobre el aprendizaje”(p.2), como docentes y líderes de cada uno de los estudiantes que conforman el salón de clase, debemos actualizar constantemente nuestros conocimientos sobre las acciones y proyectos gubernamentales y no gubernamentales para aplicarlos dentro del aula, creando un ambiente armónico de amistad, valores y respeto a los derechos humanos.

También es importante anotar lo que señala Iva, O.M. (2005) “De esta, manera el educador ya no es sólo el que educa, sino aquel que, en tanto educa, es educado a través de la interacción con el educando, quien, al ser educado, también educa.” (p.5), en realidad hoy en día las herramientas tecnológicas ha permitido que los estudiantes tengan mejores capacidades de aprendizaje, dándose entre el alumno y el docente un aprendizaje mutuo, es decir que los dos se transforman en actores del proceso educativo, para lo cual es necesario que el docente se abra a los nuevos aprendizajes, ya que el ser docente no significa que sepan todo, siempre se aprende algo nuevo de quienes nos rodea.

El docente debe saber que los conocimientos se adquieren en base a la comunicación educativa ya que esta le permite relacionarse con los estudiantes y la comunidad en general.

La educación actual no se conforma con medir el progreso del alumno, sino que es necesario realizar un diagnóstico continuo de los conocimientos con el fin de establecer estrategias que generen nuevo conocimiento, pero este conocimiento no solo lo genera el docente también el alumno es protagonista mediante la interacción continua, siendo ambos actores fundamentales del proceso de generación de conocimientos, para ello es importante generar el ambiente adecuado para que las interrelaciones fluyan de manera adecuada con el propósito de alcanzar una formación adecuada, actualizada e integral.

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

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

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	8,67	8,60
	Desarrollo	9,03	8,79
	Evaluación	9,10	8,59
	Visión Global	8,93	8,66
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,89	8,91

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

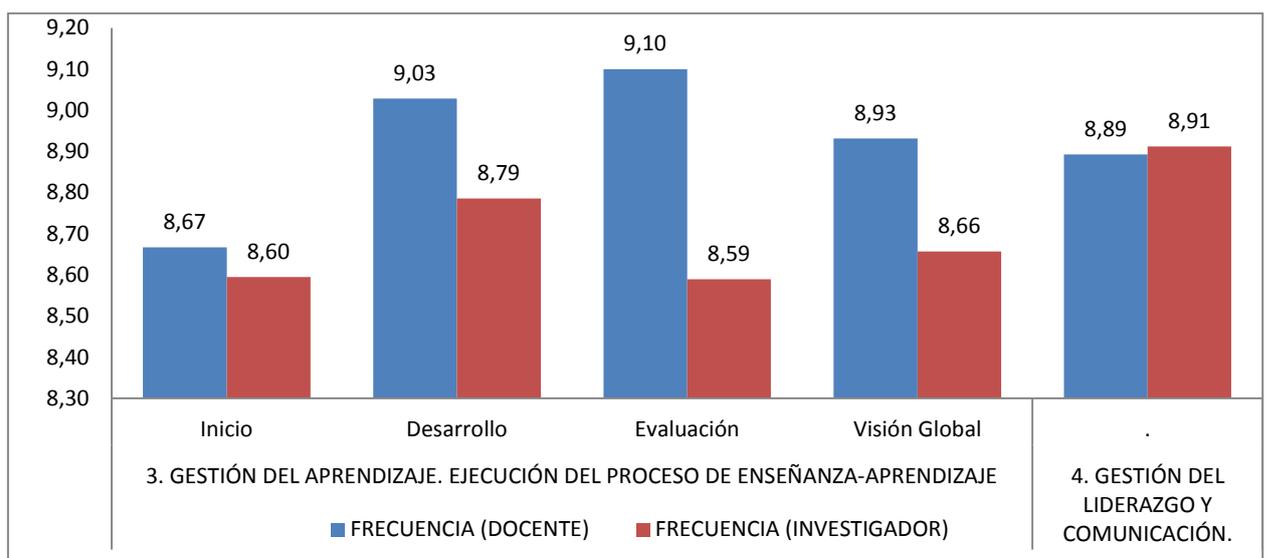


Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

De acuerdo a los datos obtenidos, los docentes afirman que en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación los indicadores revelan datos muy buenos, sobresaliendo la evaluación de las actividades del proceso didáctico con 9.10 y con un valor mínimo el inicio de la actividades del proceso educativo con 8.67, mientras que el investigador tiene la observación con promedios aceptables, sobresaliendo el indicador del desarrollo con 8.59, y con un valor mínimo el indicador de la evaluación con 8.59.

Sobre este tema (Sánchez, 2007), propone considerar los siguientes aspectos como estrategia para cumplir con el objetivo de una educación de mejoras como marco legal (síntesis). En definitiva el docente centra su trabajo más profundamente en la etapa de evaluación dentro del proceso didáctico, utilizando los instrumentos adecuados y necesarios para elaborar y ejecutar procedimientos y técnicas de la pedagogía para lograr resultados significativos dentro del ámbito del aprendizaje, en cambio desde el punto de vista del investigador considera que el docente se enfoca mucho más al proceso del desarrollo, existiendo una contradicción en este sentido, debido a que desde la propuesta del docente se alinea en al ámbito de medir los conocimientos alcanzados mientras que desde la práctica se debe tomar en cuenta proceso de organización, interpretación , ejecución y resultados para lograr un equilibrio en la formación del alumno.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 25. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,38	8,90	8,88
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,53	8,73	8,91
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,92	9,04	9,12
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,93	9,05	9,20
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,89	9,11	9,15

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Madre Gertrudis"

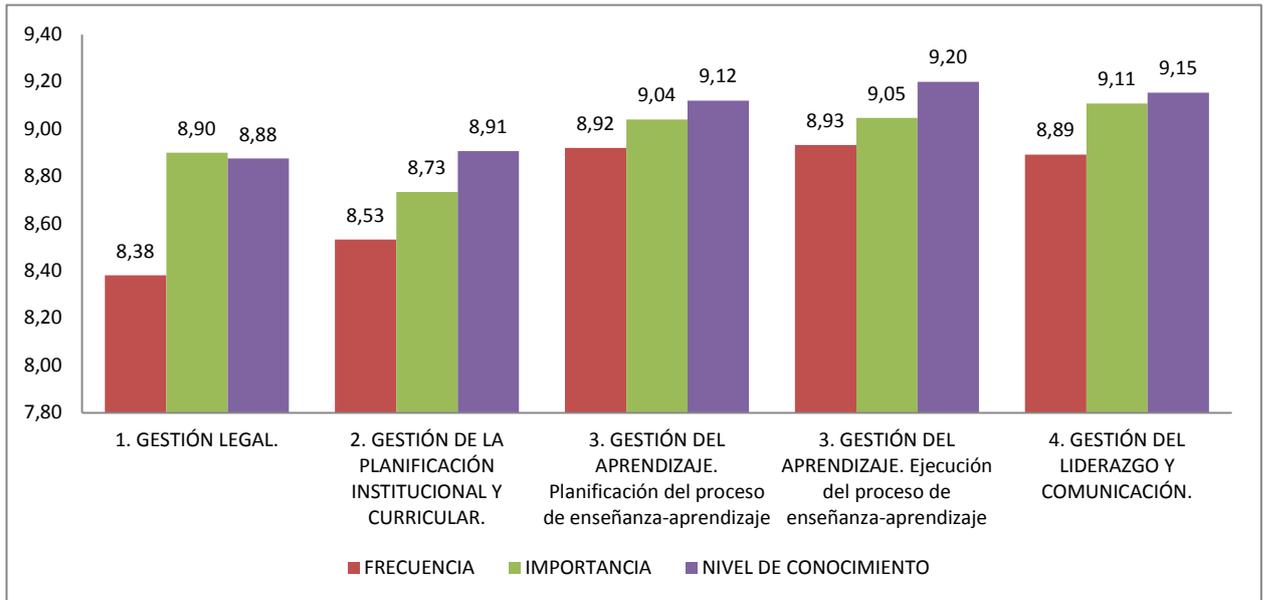


Figura 25. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Madre Gertrudis”

De acuerdo a los datos obtenidos, al analizar en forma general el desempeño profesional del docente en relación a su frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento, podemos destacar que el desempeño docente prevalece la gestión del liderazgo y comunicación, sobresaliendo el indicador del nivel del conocimiento que aplican los docentes con un valor de 9,15 y con un valor mínimo de 8,89 a la frecuencia con que aplican el desempeño docente. Mientras que el indicador de frecuencia más bajo representa la gestión legal con un valor mínimo de 8,38 correspondiente al nivel de frecuencia que poseen los docentes.

En definitiva, luego de los análisis correspondientes los docentes priorizan su trabajo docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje lo que nos remite a pensar que existe un vínculo muy fuerte entre el que hacer del docente y la necesidad y capacidad del estudiante para adaptarse al medio y desenvolverse de con conocimientos actualizados.

A la educación se la debe concebir desde una formación integral, es por ello que se debe poner especial interés en cada etapa de formación, integración, desarrollo y evaluación con especial énfasis en los indicadores de gestión. Ante esto creo conveniente citar lo que señala (Carranza E., 2000), “un grupo no se crea por mandato legislativo ni por simple asignación de tareas y recursos; es preciso establecer una dinámica de trabajo en equipo, utilizar técnicas de grupo adecuadas, crear una atmósfera participativa, crear, en definitiva, un entorno adecuado”(p. 214), es decir que para lograr un ambiente de trabajo positivo se

debe trabajar en equipo para lograr utilizar con frecuencia, darle el nivel de importancia necesaria y actualizar el nivel de conocimientos de cada una de los ámbitos de la educación como son, en la gestión legal, de planificación institucional y curricular, cumplir con todas las etapas de la gestión de aprendizajes, y ejercer adecuadamente el liderazgo y la comunicación para lograr cumplir con los estándares de calidad que exige el Currículo Nacional por medio del Ministerio de Educación.

Para lograr un buen desempeño profesional docente es necesario que exista trabajo en equipo, donde todos y cada uno de los miembros trabajen y colaboren para lograr el objetivo planteado, con el fin de lograr la participación de todos los actores con el objeto de que exista una buena gestión en la planificación en la comunicación y el liderazgo, en definitiva deben estar las personas adecuadas, en un ambiente adecuado generando conocimiento actualizado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Una vez culminado el presente trabajo de investigación y de acuerdo a los objetivos planteados, se plantean las siguientes conclusiones:

- Los docentes investigados de la Unidad Educativa Madre Gertrudis demuestran un buen desempeño profesional, respaldado por el cumplimiento del reglamento en un 88%, la resolución de conflictos en el aula con un 88% y la buena aplicación del Código de convivencia Institucional con un 84%, pero sin embargo para que exista una formación integral basada en el ámbito de la gestión legal es necesario que sepan identificar con claridad los niveles del Sistema Educativo Ecuatoriano representados con un 78%, con el propósito de que se apliquen los deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes con una buena organización de las actividades docentes constituidos con un 84% para identificar el Plan Decenal de Educación.
- El desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular de los docentes investigados de la Unidad Educativa Madre Gertrudis siguen el modelo tradicional basado en la construcción de planificación de clase en un 90%, en la adecuación al currículo vigente de aula en un 88% y a la adaptación de las diferentes áreas en un 86%, descuidando principalmente su atención a la participación en la elaboración del PEI en un , del Plan de Gestión de Riesgos y al diseño de proyectos con fines educativos representados con un 82% respectivamente, olvidando también la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras con un 84% sin tomar en cuenta la relación de los elementos del Currículo Nacional con un 86%.
- Los docentes de la Unidad Educativa Madre Gertrudis no logran realizar un desempeño profesional óptimo en el ámbito de la gestión de aprendizaje, debido a que no relacionan adecuadamente los indicadores de desempeño, trabajan por costumbre, realizan un trabajo poco metodológico, siendo necesario en algunos casos que el docente sea supervisado para cumplir con una labor más eficiente.
- El reto de la educación moderna exige métodos de enseñanza mediante la participación activa de los docentes, generando un aprendizaje óptimo reflejado en el desempeño de los docentes de la unidad Educativa Madre Gertrudis generando una inclusión en el ámbito del liderazgo y comunicación.
- Los docentes de la Unidad Educativa Madre Gertrudis priorizan su trabajo en el ámbito de la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje lo que

nos remite a pensar que existe un vínculo muy fuerte entre el que hacer del docente y la necesidad y capacidad del estudiante para adaptarse al medio y desenvolverse con conocimientos actualizados.

RECOMENDACIONES

- Incentivar a los docentes de la Unidad Educativa Madre Gertrudis a revisar el Plan Nacional de Educación y a conocer el ámbito de desempeño en el aspecto de la gestión legal mediante la actualización de cursos que les permita identificar los niveles del Sistema Educativo Ecuatoriano, los deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- A fin de lograr un correcto desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular de los docentes de la Unidad Educativa Madre Gertrudis es necesario la aplicación de recursos e instrumentos que propicien la formación de talleres participativos y creativos entre los docentes con el fin de estructurar una planificación institucional y curricular adecuada.
- Fomentar en la Unidad Educativa Madre Gertrudis programas de supervisión frecuentes con el fin de lograr un desempeño profesional óptimo en el ámbito de la gestión de aprendizaje.
- Establecer programas y proyectos sociales, deportivos y educativos en la Unidad Educativa Madre Gertrudis para que exista una participación integral de los docentes con el fin de alcanzar un aprendizaje actualizado, propendiendo que los docentes participen y descubran su propio liderazgo en base a una adecuada comunicación
- Fortalecer la interacción entre los actores de la educación, utilizando las estrategias adecuadas para lograr mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante un desempeño docente de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- Aguilera, J. C. (2004). *La Gestión Educativa desde una perspectiva humanista*. Buenos Aires: RIL.
- Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Andrade Vargas, L. (2012). *Práctica Docente*. Loja: Ediloja Cía. Ltda.
- Azinian, H. (2009). *Las tecnologías de la información y la comunicación en las prácticas pedagógicas*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Azzerboni, D. (2008). *Conduciendo la Escuela Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Cabrera, C. A. (2008). *Desafíos de la educación en el Ecuador: calidad y equidad*. Quito: Crearimagen.
- Calderón, S. R. (2005). *Comprender la Práctica Docente Categorías para una interpretación Científica*. Querétaro: Plaza y Valdés.
- Camellas, M. J. (2009). *Familia y escuela compartir la educación*. Barcelona: GRAO.
- Cavassa, C. R. (2004). *La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas*. Mexico: Limusa.
- Cerro, S. (2005). *Elegir la Excelencia en la Gestión de un Centro Educativo*. Madrid: Narcea.
- Comellas, M. J. (2006). *Educación en la comunidad y en la familia*. Valencia: Edicions Culturals Valencianes.
- Constitución. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Loja: UTPL.
- Educativa, C. d. (2000). *Estrategias de aprendizaje Un programa de intervención para ESO y EPA*. Madrid: Fareso.
- Flores, M. d. (2010). *Un Modelo de Gestión para la Supervisión Escolar*. Mexico: Educación Pública.
- Garreta, J. (2007). *La Relación Familia-Escuela*. Madrid: Servei de Publicacions.

- Gonzalez, L. F. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guanajuato: ENMS.
- Guerrero, L. G. (2004). *La gestión de los servicios educativos*. Barcelona: INDE.
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Madrid: Grao.
- LLera, J. B. (1995). *Psicología de la Educación*. Barcelona: Marcombo S.A.
- Manes, J. M. (2004). *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas*. Buenos Aires: Granica SA.
- Manes, J. M. (2005). *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas: Guía para planificar*. Buenos Aires: Granica.
- Martínez, S. R. (2006). *Evaluación Institucional*. Mexico: Cruz O.S.A.
- Martiñá, R. (2003). *Escuela y Familia una alianza necesaria*. Buenos Aires: Troquel SA.
- Montenegro, A. I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Moreno Genoves, M. A. (Octubre, 2013). "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa "Ricardo Descalzi", de la ciudad de Ambato, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, parroquia Huachi Chico, durante el año le. *Trabajo de Maestría*. Loja, Ecuador.
- Moya, J. P. (1997). *Estrategia, gestión y habilidades directivas*. Madrid: Dáiz de Santos.
- Ornelas, V. G. (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Pax Mexico.
- Orozco, M. E. (2002). *Formación y Práctica Docente en el Medio Rural*. San Rafael: Plaza y Valdes.
- Palacios, S. G. (1998). *Gestión y supervisión de Centros Educativos*. Buenos Aires: Docencia.
- Pont, B. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar*. Madrid: Oede.
- Rivas, R. E. (2011). *Al Re-Encuentro con la Familia. La Familia en el Tercer Milenio*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Rocha, M. M. (2010). *Psicología para el docente*. Guadalajara: ENMS.
- Sanz, M. J. (1994). *Psiquiatría del Niño y del Adolescente*. Madrid: Lavel, S.A. Humanes.
- Silberman, M. (1998). *Aprendizaje Activo*. Buenos Aires: Troquel.
- Soto, M. d. (2005). *Metodología de la Gestión de Centros Educativos. Estructura, Organización y Planificación del Trabajo en el Centro Educativo*. Madrid: Ideaspropias.
- Torrego, J. c. (2007). *Modelo integrado de mejora de la convivencia*. Barcelona: Grao.

- Ugalde, L. (2000). *Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América Latina*. Caracas: UCAB.
- Vaillant, C. M. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid: Narcea.
- Vaillant, C. M. (2009). *Desarrollo Profesional Docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.
- Vidal, G. (12 de Diciembre de 2013). *Ministerio de Educación y BIB*. Obtenido de La política de educación en Ecuador: <http://www.ecuador.org/blog/?p=2403>
- Vieira, H. (2007). *La Comunicación en el Aula*. Lisboa: NARCEA.

INTERNET

- Correa, R., Vidal, G., Cevallos, P., Franco, M., y Creamer, M. (03 de 2013). *Estándares de Calidad Educativa*. Obtenido de Ministerio de Educación: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Ministerio de Educación. <http://educacion.gob.ec>
- Nohora, O. (2012). *Gestión de la educación a distancia*. Obtenido de Tipos o modelos de gestión educativa: <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Polo A., Trejo Bonilla, W., Fernández, M., Ortiz, J. F., Pallero, A. J., y Canela, M. (4 de 12 de 2012). *Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña*. Obtenido de Características de la Gestión Escolar: <http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>
- UNESCO. (2008). *www.unesco.org*. Obtenido de *www.unesco.org*: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001606/160660s.pdf>

PROPUESTA EN EL ÁMBITO DE LIDERAZGO Y EDUCACIÓN

ÁMBITO: LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

PROBLEMA IDENTIFICADO:

Dentro de la investigación, analizados los resultados se pudo evidenciar que hace falta de liderazgo y comunicación en la aplicación adecuada de procedimientos, estrategias y técnicas con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, hacen falta personas que se pongan al frente de los problemas asumiendo un liderazgo, y es necesario también implementar los canales necesarios para que la comunicación fluya de forma adecuada..

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:

“Un buen liderazgo y una efectiva comunicación avalan un rendimiento óptimo en el proceso de enseñanza aprendizaje”

OBJETIVO:

Capacitar al docente de la Unidad Educativa Madre Gertrudis, para que aplique adecuadamente procedimientos, estrategias y técnicas que les permitan alcanzar un liderazgo adecuado y una comunicación permanente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de formar alumnos capaces, competentes y eficaces.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>❖ Planificar una mesa redonda dirigido a los docentes de la institución sobre los temas de liderazgo y comunicación</p>	<p style="text-align: center;"><u>MESA REDONDA:</u></p> <p>Día: Primero Horario: 15H00 a 17H00 Interlocutor: Experto en Liderazgo y Comunicación Tema: “El Liderazgo y Comunicación”</p> <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema y de los asistentes (15min) • Explicación del procedimiento a llevar en la mesa redonda (5 min) • Revisar Anexo 1 de la propuesta (10min.) • Intervención de cada grupo (40 min.) • Dudas y sugerencias (15 min) • Respuestas a las preguntas (20 minutos) • Conclusión de la mesa redonda por parte dl experto. (15min.) 	<p>Talento Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizador ✓ Interlocutor ✓ Docentes <p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Papel ✓ Lapiceros ✓ Micrófono ✓ Parlantes ✓ Pizarra 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistencia ✓ Claridad del expositor ✓ Material que utilizo el expositor ✓ Participación activa de los docentes ✓ Respuestas adecuadas y reflexivas ✓ Actitud de los participantes ✓ Formulación de conclusiones
<p>❖ Establecer un taller práctico para evaluar el nivel de comunicación</p>	<p style="text-align: center;"><u>TALLER PRÁCTICO 1:</u></p> <p>Día: Segundo Horario: 14H00 a 16H00 Tutor asignado por el equipo de organización Tema: desarrollando el nivel de comunicación</p> <p>Desarrollo: Determinar la comprensión de las ideas y la capacidad de dialogo (20 min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saludo e indicación del procedimiento del taller de comunicación (10 min) • Formación de parejas de trabajo (5 min.) • Entrega del contenido del texto a cada pareja (10 min) • Trabajo de los grupos, utilizando la estrategia “lectura en parejas” (Ver Anexo 1 de la propuesta) (40min.) 	<p>Talento Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizador ✓ Participantes <p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pizarra ✓ Paleógrafos ✓ Papel bond ✓ Lapiceros ✓ Textos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprensión ✓ Buena comunicación ✓ Trabajo en pareja ✓ Capacidad de entendimiento. ✓ Facilidad en la comunicación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del trabajo por cada una de las parejas (25 min.) • Co-evaluación entre parejas del trabajo realizado(10 min) 		
❖ Establecer un taller práctico para evaluar el liderazgo	<p style="text-align: center;"><u>TALLER PRÁCTICO 2:</u></p> <p>Día: Tercero Horario: 14H00 a 16H00 Tutor asignado por el equipo de organización Tema: descubriendo el nivel de liderazgo Desarrollo: Descubrir la capacidad de liderazgo (20 min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saludo e indicación del procedimiento del taller de liderazgo (10 min) • Formación de grupos de trabajo (5 min.) • Entrega del contenido del texto a cada grupo (10 min) • Trabajo de los grupos, utilizando la estrategia “Rompecabezas” (Ver Anexo 1 de la propuesta) (40min.) • Presentación del trabajo por cada uno de los grupos (25 min.) • Co-evaluación entre grupos del trabajo realizado(10 min) 	<p>Talento Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizador ✓ Participantes <p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pizarra ✓ Paleógrafos ✓ Papel bond ✓ Lapiceros ✓ Textos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto ✓ Trabajo Organizado ✓ Liderazgo
❖ Desarrollar un taller práctico para evaluar el nivel de comunicación y	<p style="text-align: center;"><u>TALLER PRÁCTICO 3:</u></p> <p>Día: Cuarto y Quinto Horario: 14H00 a 16H00</p>		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto ✓ Participación activa ✓ Compresión del Tema

<p>liderazgo adquiridos</p>	<p>Tutor o guía asignado por los organizadores. <u>Tema:</u> evaluar el nivel de comunicación y liderazgo adquiridos. <u>Desarrollo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizamos las conclusiones que se obtuvieron en la mesa redonda (15min) • Apoyados en la actividad de Mezclar /congelar / parejas (Ver Anexo 1 de la propuesta), para analizar las conclusiones. (40min.) • Retroalimentación del análisis de las conclusiones. (20 min) • Realizamos una conclusión general (15 min) 	<p>Talento Humano: ✓ Tutor ✓ Participantes</p> <p>Material: ✓ Pizarra ✓ Papelografos ✓ Papel bond ✓ Lapiceros</p>	<p>✓ Facilidad de comunicación ✓ Participan activamente en la elaboración del mapa y la conclusión ⇒ Colaboración</p>
<p>❖ Elaboración de memorias.</p>	<p>Resumen de los aspectos importantes que servirán de base para mejorar la comunicación y el liderazgo</p>	<p>Talento Humano: ✓ Organizadores</p> <p>Material: ⇒ Pizarra ⇒ Material de oficina</p>	<p>⇒ Contenido adecuado</p>
<p style="text-align: center;">SEGUNDO DIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizamos los resultados del taller 1 (15min) • Analizamos los resultados del taller 2 (15min) • Apoyados en la actividad de Mezclar /congelar / parejas (Ver Anexo 1 de la propuesta), para analizar los resultados. (60min.) • Conclusiones. (15 min) • Realizamos una conclusión general (15 min) 			

		⇒ Hojas de papel bon ⇒ Impresora ⇒ CD ⇒ Computador	
<p>BIBLIOGRAFÍA: La bibliografía utilizada es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ http://www.oei.es/pdfs/aprendizaje_en_el_aula.pdf ➤ http://es.slideshare.net/davinia.hl/estrategias-trabajoalumnodentrofueraaulaaulaseminario2012publicada ➤ http://www.rieoei.org/deloslectores/473Villarruel.pdf ➤ http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/GUIA-DEL-DOCENTE-SOCIALES-7mo-EGB.pdf 			

ANEXOS DE LAS PROPUESTAS:

Anexo 1: Estrategias utilizadas en la propuesta

ESTRATEGIA	BENEFICIOS	PROCESO	EVALUACIÓN
<p>Estrategia lectura en parejas</p>	<p>Es una forma activa de leer un texto extenso y complejo en clase en forma conjunta para profundizar en su comprensión y estimular formas variadas del pensamiento.</p>	<p>1.- Elegir un texto de párrafos cortos, y en caso de ser la primera vez que se realiza esta actividad es necesario moderarla.</p> <p>2.- Forman parejas y explicar que el/la docente A leerá el primer párrafo y lo resumirá al docente B.</p> <p>3.- El docente B que ha escuchado el resumen plantea preguntas y las escribe.</p> <p>4.- Invirtiendo los roles y los párrafos ej. El docente B leerá el párrafo 2 y asumirá a A y así sucesivamente.</p>	<p>El docente puede evaluar la comprensión de las ideas centrales del texto, la capacidad de dialogar y plantear inquietudes sobre lo leído y la habilidad de abstraer y sintetizar.</p>
<p>Rompecabezas</p>	<p>Permite estudiar todo el material por partes y luego, unirlo para consolidar su comprensión. Además el/la docente aprende con mayor eficacia al enseñarle al otro.</p> <p>Esta estrategia se puede combinar con otros como es el caso anterior de rompecabezas. Puede ser respondidas de varias maneras: en grupos, con toda la clase o en parejas.</p>	<p>1.- Se prepara el texto para ser leído y luego repartido, y prepara las preguntas correspondientes.- 2.- se forman grupos de 4 o 5 que trabajarán en varias oportunidades para desarrollar corresponsabilidad e integración.- 3.- l@s leen el texto, se reparten las preguntas y se conforman nuevos grupos numerando a los integrantes del grupo y luego conformando grupos se denominan "expertos".- 4.- cada grupo de expertos responde a diferentes preguntas asignadas por el/la docente.- 5.- los grupos de expertos preparan las respuestas.- 6.- los expertos retornan a su grupo inicial y van guiando por turnos la discusión sobre los diferentes temas para asegurarse que el material sea estudiado y comprendido.</p> <p>Plenaria.- se solicita a pocos números 3 por ej. Que ofrezcan sus comentarios. Así sucesivamente y se los dialoga de manera conjunta.</p>	<p>Se realiza una reflexión conjunta sobre el tema y sobre la participación de c/u de cómo puede mejorarse el trabajo en grupo. El objetivo es que los docentes asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje y desarrollen meta cognición.</p>

ESTRATEGIA	BENEFICIOS	PROCESO	EVALUACIÓN
Mezclar /congelar / parejas	Fomentar la integración, la comunicación y la cooperación. Es una forma activa de resolver un problema y cumplir con un propósito definido.	1. plantee una pregunta esencial sobre el tema de estudio.- 2.- explique a l@s docentes que deben circular por el aula hasta que indique en voz alta: ¡paren!. Cada uno forma una pareja con el compañero más cercano y discute la respuesta o la pregunta.- 3.- luego plantee una segunda pregunta y preceda a la misma dinámica.- 4.- luego de responder a las preguntas se les invita a tomar asiento. 2. Plenaria.- l@s participantes realizan una lluvia de ideas.	Observe las destrezas sociales y la capacidad de responder de manera activa a una pregunta.
Mesa redonda	Fomentar la construcción cooperada de conocimiento y la participación activa de todos.	1. Entregue a cada grupo una pregunta abierta que no tenga una sola respuesta. 2. cada uno de los integrantes del grupo escribe parte de la respuesta y sigue pasando la hoja para que el resto la siga desarrollando.- 3.- luego solicite a uno de los miembros del grupo que lea y explique la respuesta correspondiente a su grupo.	Observe que las respuestas sean adecuadas y reflexivas

BIBLIOGRAFÍA: Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico.- Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal

Anexo 2: Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO	DIAS					HORAS
		1	2	3	4	5	
MESA REDONDA	X						2:00
TALLER PRACTICO 1		X					2:00
TALLER PRÁCTICO 2			X				2:00
TALLER PRÁCTICO 3				X	X		4:00
ELABORACION DE MEMORIAS					X		10:00

ANEXOS

ANEXO1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido el 07 de enero del 2014.
Examinada la solicitud que antecede, autorizo para que efectúe la Investigación en el plantel.

**CERTIFICADO DE HABER REALIZADO LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIDAD
EDUCATIVA “MADRE GERTRUDIS”**



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
“MADRE GERTRUDIS”**
Cevallos – Tungurahua – Ecuador
Teléf. 2872384

CERTIFICACIÓN

La suscrita Directora de la Escuela de Educación Básica Madre Gertrudis del cantón Cevallos, Provincia de Tungurahua, a petición verbal de parte interesada;

CERTIFICA

Que: al recibir la solicitud de EDISSON VINICIO QUEZADA ORDÓÑEZ, CI. 1104223357, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la carrera de Educación Básica 8 ciclos, se le autorizó en el mes de enero del 2014 la aplicación de los instrumentos 1 y 2, para el proyecto de investigación con el tema “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Estudio en centros educativos del Ecuador, instrumentos que los aplico al personal docente que trabaja en esta Institución de 2º a 7º año de Educación Básica.

Es cuanto puedo afirmar en honor a la verdad.

El portador de este documento puede hacer uso del mismo como creyere conveniente.

Cevallos, 15 de enero del 2014



Sor Edid Aldaz A.

DIRECTORA

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,..... del 2014

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Estudio 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	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los			

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.			

AMBITOS	N° 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.

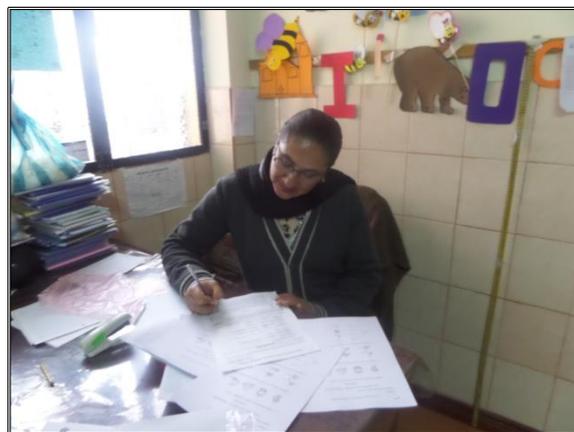
INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
		1.1.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
		1.1.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.				
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2		Vincula a los actores educativos a 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: FOTOS

DOCENTES INVESTIGADOS



OBSERVACIONES A LOS DOCENTES

