



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 3ro y 7mo de Educación Básica de la unidad educativa “San Pio X”, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Quezada Ordóñez, Orfa

DIRECTOR: Chamba Toledo, Marlon Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Marlon 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 San Pio X, año lectivo 2013-2014, realizado por Quezada Ordóñez, Orfa 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, Orfa declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la unidad educativa San Pio X, 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, Orfa

Cédula: 1103938419

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, que siempre está ahí para apoyarme moralmente, a mi amado y querido esposo Jimmy, quien ha sido mi mentor, mi amigo, mi compañero en este gran camino, a mis hijos Jhandry, Jimmy, y Huguito, a mi único hermano Edison, quienes son la razón de mi vivir y me dan los deseos de superación personal y profesional, a mí prima que la quiero mucho y a todos quienes me apoyaron como testimonio de gratitud y cariño durante mi preparación académica.

Orfa 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, a mi amado esposo por darme la mano durante este proceso de superación profesional y a todos quienes me apoyaron para culminar con esta carrera.

Orfa 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.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	11
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	14
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.....	21
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	21
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.....	30
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.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Contexto.....	35
2.3. Participantes.....	36
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	37
2.4.1. Métodos.....	37
2.4.2. Técnicas.....	37
2.4.3. Instrumentos.....	38
2.5. Recursos.....	39
2.5.1. Talento Humano.....	39
2.5.2. Institucionales.....	40
2.5.3. Materiales.....	40
2.5.4. Económicos.....	40
2.6. Procedimiento.....	41
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	42
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	43
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	43
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	44
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	46
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	47
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	47
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente....	49
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	51
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	52
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	52
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	52

3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	54
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	56
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	57
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.....	57
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.....	59
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.....	61
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...	62
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.....	64
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.....	65
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.....	66
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.....	68
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.....	69
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.....	70
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.....	72
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.....	73
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	74
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	76
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.....	76
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	78
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	80
3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	82
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	84
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	90
PROPUESTA.....	94
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

Este trabajo investigativo con el tema Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, tiene como objetivo conocer información real sobre el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Esta investigación se aplicó en la Unidad Educativa San Pio X, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, tomando como muestra a cinco docentes de segundo a décimo año de Educación Básica, utilizando los métodos: descriptivo, analítico - sintético, inductivo-deductivo, estadístico y hermenéutico; las técnicas como investigación bibliográfica y de campo mediante la autoevaluación y registro de observación de clase, los que permitieron determinar los niveles de frecuencia, importancia y conocimientos que tienen los docentes investigados demostrándose que el conocimiento que poseen es satisfactorio, pero falta aplicarlos con mayor frecuencia y darles la importancia que merecen dentro de su desempeño, para cumplir con los objetivos de aprendizaje propuestos por el Currículo Nacional e institucional.

De esta investigación nace la propuesta de cambio para la institución investigada, la misma que les invito a revisarla.

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

ABSTRACT

This research work with the subject teacher performance in the teaching-learning process, aims to find real information about teacher performance in the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

This research was implemented in the Unidad Educativa San Pio X, of the city of Ambato, Tungurahua Province, taking as sample five teachers from second to tenth year of basic education, using the methods: descriptive, analytic - synthetic, inductive-deductive , statistical and hermeneutic; techniques such as literature and field research through self-evaluation and recording of classroom observation, which allowed to determine the levels of frequency, importance and knowledge that teachers have investigated showing that the knowledge which is satisfactory, but apply them more often lack and give them the importance they deserve in their performance to meet the learning objectives proposed by the National Curriculum and institutional.

This research stems the proposed change to the research institution, the same that I invite you to check it.

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

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo con el tema el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en los centros educativos del Ecuador, permitió recopilar información real con el objetivo de analizar y descubrir la frecuencia, importancia y nivel de conocimientos que tiene el docente investigado en los diferentes ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.

Esta investigación sirve para determinar la formación práctica, fortalecer los conocimientos y adquirir experiencia del buen desempeño docente como egresados de Ciencias de la Educación.

(UNESCO, 2008), en su estudio comparativo sobre la Evaluación del desempeño y carrera profesional docente entre cincuenta países de América Latina y Europa, entre ellos Ecuador, confirmaron que existe la necesidad de crear políticas integrales, intersectoriales y de largo plazo orientadas a mejorar y sostener el desempeño del docente para lograr el aprendizaje de calidad.

De igual manera en nuestro país se han realizado diferentes investigaciones sobre el desempeño docente llegándose a la conclusión que el formar docentes de calidad conlleva a dar una educación de calidad que es lo que busca actualmente el sistema educativo ecuatoriano, es por esto que en todas la universidades del país, en la carrera de Ciencias de la Educación se ha creado los diferentes niveles de Practicum para lograr involucrar al docente en formación en la realidad del desempeño docente, creando conciencia en ellos de la necesidad de formarse con responsabilidad en la gestión educativa en el ámbito legal, de aprendizaje, planificación, liderazgo y comunicación para conocerlos, asimilarlos y aplicarlos.

Como es evidente últimamente nuestro país, en el área educativa ha sufrido diferentes cambios en las normas y leyes, en las actualizaciones curriculares con el objetivo de ofrecer una educación de calidad, con docentes competentes, eficientes, orientadores y líderes que estén dispuestos a actualizarse constantemente para obtener un desempeño excelente.

Como siempre la UTPL, buscando la formación en sus estudiantes egresados de Ciencias de la Educación en sus diferentes ramas, lanzó este proyecto investigativo, el mismo que ha sido de gran importancia para descubrir si existe o no el buen desempeño del docente en el

proceso de enseñanza aprendizaje, en especial en la institución investigada Unidad Educativa “San Pio X”, investigación que ha permitido detectar que los docentes carecen de actualización en el ámbito del aprendizaje, específicamente en el tema de evaluación, ya que están manejando sistemas tradicionales que no permiten obtener resultados confiables que sirvan para tomar decisiones con respecto a los objetivos de aprendizaje.

Esta investigación ha permitido detectar las falencias que tiene el docente en su desempeño profesional a pesar de la larga trayectoria como maestros.

Vale la pena agradecer a las autoridades y maestros de la Unidad Educativa “San Pio X”, que me permitieron aplicar la autoevaluación a los docentes y observar sus clases sin ningún problema y de esta manera poder cumplir satisfactoriamente con esta investigación, la información que el equipo de este proyecto me brindaba por medio del sistema EVA, la guía didáctica, y la ayuda para seguir paso a paso el desarrollo del trabajo, la limitación que se me presentó en este trabajo fue de tiempo, para desarrollar el Marco Teórico por la gran cantidad de información que se buscó, de igual manera he tenido el apoyo frecuente del docente tutor que me ha impulsado constantemente a concluir con este trabajo.

Durante todo el proceso del trabajo se ha logrado cumplir con los objetivos propuestos en este proyecto de investigación, permitiéndonos aprender de la teoría investigada sobre el desempeño docente en sus diferentes ámbitos, determinándose la frecuencia y la importancia que le dan a las actividades y por ende el nivel de conocimiento que poseen en los diferentes ámbitos de la educación.

El Marco Teórico, nos ha permitido recopilar toda la información bibliográfica de libros, revistas e internet, biblioteca virtual y de la herramienta EVA, sobre las definiciones, factores, características y desafíos del desempeño docente, las definiciones, características y tipos de gestión educativa; y las estrategias que nos sirven para mejorar en los procesos de la gestión del docente en los campos legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación, ayudándonos a conocer términos que desconocíamos, para relacionarlo con el análisis de los resultados de esta investigación.

La metodología, instrumentos y técnicas que se utilizaron para desarrollar esta investigación son los métodos descriptivo, analítico sintético, inductivo deductivo, estadístico, las técnicas de observación y los instrumentos como la autoevaluación del docente y la ficha de observación del investigador que gracias al apoyo de la directora de la Unidad Educativa

“San Pio X”, se pudo aplicar de acuerdo a las instrucciones de la guía didáctica del proyecto investigativo.

Al obtener los resultados se pudo analizar la autoevaluación del docente y ficha de observación del investigador, comprobándose que el nivel de conocimiento, la importancia y la frecuencia con que se desempeñan los docentes en los diferentes ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación son satisfactorios, a pesar de la puntuación baja que se obtuvo en el nivel de frecuencia, importancia y nivel de conocimientos sobre el ámbito de aprendizaje, específicamente en la evaluación.

Con toda la información recabada en los diferentes capítulos y en base a los objetivos propuestos en esta investigación, se desarrolló las conclusiones destacando los puntos más significativos. De las conclusiones nacen las recomendaciones que servirán para mejorar el desempeño del docente, con todo este análisis se realizó la propuesta que consiste en una capacitación por medio de talleres dirigido a los docentes de la institución investigada con temas de actualización de estrategias de evaluación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

Tema 1.1: Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Actualmente el desempeño docente es un requerimiento prioritario del servicio así como el factor de calidad del servicio educativo del que dependen para mantener su posición y su buen nombre como institución educativa.

De acuerdo a (Estrada, 2001), se podría señalar que el desempeño docente se ha convertido en el eje que activa el proceso de formación dentro del sistema educativo. Motivo por el cual se cree necesario realizar un análisis y una evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado, para evaluar la calidad de la educación.

Es importante destacar que el docente puede desempeñarse de forma responsable partiendo de su naturaleza, calidad de persona, principios y objetivos de educación, es decir sin perder su desarrollo integral.

El desempeño docente implica las labores que normalmente el docente debe cumplir en el aula de clases con sus alumnos en base a la planificación de clase y evitando la improvisación de la misma.

Es necesario mostrar el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Circulo de la calidad docente



Fuente: ORTÍZ, L. G. 2011 MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE.

El escritor (Montenegro, 2007), manifiesta que el desempeño del docente es un conjunto de acciones concretas que se basa en el cumplimiento de sus funciones, como es formar a niños y jóvenes que están a su cargo, determinado por factores asociados al docente, estudiante y entorno, teniendo en cuenta que el desempeño se ejerce en diferentes ámbitos (legal, planificación, liderazgo) o niveles mediante una acción reflexiva, así mismo el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.

Según el (Ministerio de Educación, 2013), el desempeño docente se fundamenta en la calidad de educación que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, tiene por objeto fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de aprendizajes declarados por el currículo nacional.

Este desempeño consiste en el trabajo general y básico que debe hacer un maestro para lograr la enseñanza y el aprendizaje de calidad en cada estudiante.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

Entre los factores asociados al buen desempeño del docente son diversos, pero al intentar simplificarlos se consideran los siguientes, pero antes de hablar de cada uno de estos factores, es importante observar el presente gráfico elaborado por (ORTÍZ, 2011).

Gráfico 1: Circulo de la calidad docente



Fuente: ORTÍZ, L. G. 2011 MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.

Según (Montenegro, 2007), la formación inicial y capacitación del docente, le otorga conocimientos para que el docente pueda desenvolverse en su trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante.

Es decir que si el docente tiene una excelente capacitación o formación tendrá más posibilidades de desempeñarse con eficiencia, logrando buenos resultados al entregar niños y jóvenes a la sociedad capaces de defenderse ante los diferentes problemas.

La formación profesional cubre el desarrollo de programas de pregrado y postgrados, sin olvidar la actualización permanente de conocimientos en los diferentes campos relacionados con la educación, los mismos que le permitirán desempeñarse como un docente de calidad.

El autor Rodríguez, H., Molina, S.(2010) señala que en los inicios del siglo XXI, el mundo entero se halla frente a la llamada “sociedad del Conocimiento”, caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, como son:

1. Las nuevas tecnologías,
2. Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber,
3. El cambio social acelerado.

Con estos antecedentes se propone que los docentes tengan una preparación continua orientada a la construcción de competencias profesionales, capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información.

Es importante destacar que el docente del futuro debe poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y en especial la voluntad y el deseo de enseñar y aprender.

1.1.2.2 Motivación.

Como podemos darnos cuenta no solo la capacitación es un factor que influye en el buen desempeño del docente, sino también la buena salud y la **motivación** que el docente tenga para desarrollar y cumplir con su labor de enseñanza.

El docente puede tener excelente formación, buena salud, pero si no tiene suficiente motivación por lo que hace, no lograra un buen desempeño, es decir que la motivación se fortifica con el compromiso, la convicción, la responsabilidad, la puntualidad, el cumplimiento, la buena relación que mantenga con sus estudiantes y compañeros. (Montenegro, 2007)

La organización, dedicación, concentración, entusiasmo positivo y en especial el amor que el docente tenga a su profesión y los deseos de cumplir con su labor son aspectos importantes que lo motivaran al buen desarrollo tanto individual como social.

La motivación del docente viene de la mano con la vida privada y personal que este lleve, ya que dependiendo de esta, el docente podrá desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al momento de compartir y transmitir sus conocimientos con cada uno de sus estudiantes.

Para (Giménez, 2010) la motivación de un docente se puede dividir en intrínseca y extrínseca, entendiéndose por **intrínseca** aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de auto reforzarse; y por motivación **extrínseca** la que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. Estas emociones pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas al desempeño docente.

Según la opinión de estos autores se deduce que la motivación no solo es para el docente, también se puede decir que el buen desempeño del docente depende mucho de la motivación que tenga el alumno para desarrollar y cumplir con cada una de las destrezas planificadas en el plan de clase.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Como futuros profesionales en el área de la educación, debemos conocer que la relación que exista entre el profesor y el estudiante es un factor importante ya que (Montenegro, 2007) señala que los maestros o docentes influyen en las decisiones de los alumnos y que

mejor que este lo haga de forma positiva, estimulando a la motivación, haciéndole conocer el plan de estudio para lograr despertar su interés y así mismo comprometerlo con el proceso de formación.

Es importante destacar que los docentes no están solo para enseñar, sino también para compartir momentos tristes y felices con cada uno de nuestros estudiantes, es decir podemos estrechar una relación de amistad y confianza para que ellos se sientan en la libertad de poder contar con nosotros (docentes) como amigos y no solo como un maestro que transmite conocimientos.

De igual forma la Universidad Alberto Hurtado en su página manifiesta que: El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del niño (a) o adolescente, ya que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. (Universidad Alberto Hurtado, 2011).

El docente forma parte de la formación integral del estudiante como persona, sembrando en ellos valores y enseñanzas que los guiarán con responsabilidad durante toda su vida, debe demostrar y transmitir a sus alumnos el cariño por su trabajo, esto le ayudará a que el estudiante se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, logrando así una buena relación entre profesor y estudiante.

La relación que se entable entre profesor y estudiante no se basa en la simpatía mutua, sino en la imposición de una relación entre personas de diferentes edades y grado de madurez, donde el maestro deberá actuar con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia ante las diferentes manifestaciones de carácter y situaciones que se darán dentro y fuera del aula.

1.1.2.4 Relación familia escuela.

La formación del estudiante no solo le corresponde al docente, sino que es una tarea compartida entre docentes y padres de familia, es decir que la relación que debe existir entre familia y docente (escuela), debe ser muy buena para lograr obtener un buen resultado en la formación integral del niño.

Es deber del docente informarle al padre de familia de las actitudes positivas o negativas del estudiante, con el objetivo de inmiscuirlo y hacerlo parte responsable de la educación y formación académica y moral de su hijo o hija.

En un artículo publicado por (Dadú Garden, 2009), señala que:

- Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad.
- Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

El escritor (Jiménez, 2008), manifiesta que: La relación que se entabla entre familia y escuela es tan peculiar que sólo cabe situarla en el marco de la confianza, siendo esta la que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que estará marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos.

Esto implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros instauren una ruta abierta de información y orientación, sobre la educación que están llevando cada uno de sus hijos.

Calvet, Garreta, J. y LLevot, N. (2007) Considera que actualmente las relaciones que existen entre la escuela y la familia, son consideradas de gran importancia en la educación del alumnado. Ya que la educación nace en la familia y se prolonga en la escuela, así mismo una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, y la representación de este en la vida escolar.

Mantener una buena relación entre familia y docentes/escuela, es la clave para lograr cumplir los objetivos de aprendizaje, desempeñando cada uno el rol que le corresponde como docente, alumno y padres, al funcionar perfectamente este triángulo, tendremos como resultado el desempeño óptimo del docente y del alumno, formándose de esta manera para enfrentar positivamente cada uno de los problemas sociales, laborales y personales que se pueden presentar cada día.

Recordando siempre que un punto fundamental es también la buena relación que exista dentro del ámbito familiar, para que esta se extienda hasta la escuela.

1.1.2.4. Organización institucional.

Según García, V. y Medina, R. (1987), La teoría organizativa de las instituciones docentes, es decir, el estudio de la estructura y funcionamiento de las organizaciones escolares y del comportamiento de sus miembros en el seno de ellas, no se desarrolla aisladamente, en el vacío, sino que se inscribe dentro de ciertos modelos o perspectivas sociológicas de la organización general.

De acuerdo a (Montenegro, 2007), los factores asociados a la organización institucional se establecen en el entorno institucional y el contexto socio-cultural.

En el entorno institucional el ambiente y la estructura son muy importantes ya que estas se componen de la parte física y humana, es decir que para una buena organización institucional se requiere de una buena infraestructura física, que posea buenos materiales educativos, permitiéndoles a los maestros y alumnos desenvolverse cómodamente.

Es importante que el ambiente humano sea el adecuado para reforzar la relación de afecto, autonomía y cooperación, logrando de esta manera obtener una organización institucional de crecimiento.

Según Carda, R. y Larrosa, F. (2007), el conocimiento científico de la organización escolar lo forma el conjunto de ideas y teorías establecidas provisionalmente que explican los factores intervinientes en los fenómenos escolares.

Esta organización se caracteriza por ser una ciencia aplicada de intervención.

La organización institucional consiste en los recursos humanos y funcionales que trabajan en la estructura global y específica de una institución educativa con el objetivo de lograr cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje, en base a una planificación de recursos y sistemas educativos.

En conclusión Carda, R. y Larrosa, F. (2007), dice que la organización institucional puede ser considerada una ciencia tecnológica, aplicativa y facilitadora del proceso educativo.

1.1.2.6. Políticas educativas.

(Montenegro, 2007), señala que uno de los factores que también influye en el desempeño de los docentes es la estructura social, económica, **política** y cultural, ya que en estos campos se encuentran serios problemas. Precisamente por esto, el sistema educativo tiene como propósito contribuir a la transformación positiva de estos campos, especialmente al cambio favorable de la manera de pensar y actuar.

Mientras que (Ponce, 2010, págs. 24-26), en las últimas décadas, las políticas de educación en Latinoamérica han pasado de un énfasis sobre la asistencia escolar a la búsqueda de mejoras en la eficiencia y calidad, convirtiéndose esta en una política educativa prioritaria.

En América Latina, para la nueva política educativa se tomaron en cuenta los siguientes aspectos: a) descentralización de la educación, b) mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, c) incentivos a los profesores, d) la creación de sistemas de evaluación de logros académicos y e) intervenciones por el lado de la demanda.

Al sentir la necesidad de evaluar las políticas educativas y analizar los determinantes de la calidad de la educación nace el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (UNESCO/ OREALC).

En otro apartado Ponce Jarrín, manifiesta que en el resto de países de la región, las políticas educativas en Ecuador, incluyeron: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e intervenciones por el lado de la demanda, en base a los cuales se ha elaborado los diferentes cambios en la actualización curricular de nuestro país. Pág. 37.

En uno de sus artículos la Ministra de Educación de nuestro país, (Vidal, 2013), manifiesta que el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y que para lograr esta nueva política educativa se debe unir esfuerzos para lograr:

- 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 todos los currículos.
- Prescribir estándares de calidad educativa, y;
- Establecer un sistema de evaluación integral.

Actualmente el nuevo sistema de evaluación no fue creado solo para monitorear el aprendizaje de los estudiantes, sino también para verificar el desempeño de cada docente y directivo de la institución, así como la gestión de las escuelas y colegios, de esta manera se hace más fácil identificar y corregir las áreas problemáticas que se presenten en la educación de futuro.

Es decir que hoy en día, en América Latina y en especial en nuestro país se han creado y se continúan creando nuevas políticas educativas, con el objetivo de cumplir con lo que establece la Constitución Política del 2008, de brindar una educación gratuita de calidad, calidez y equidad.

Cada uno de estos factores se relacionan entre sí, cualquiera que sea su estructura, sin embargo se podría decir que la labor del docente influye en cada uno de estos elementos, concluyendo que el factor docente es el determinante para su propio desempeño.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Según el (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013), el desempeño de un docente de calidad, “es el que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”.

Así mismo nos manifiesta que para establecer las características del desempeño de un docente de calidad, se debe tomar en cuenta los siguientes estándares:

- Dominio en el área que enseña.
- El uso de pedagogía variada.
- Actualización permanente.
- Buena relación con los alumnos y padres de familia
- Sólida ética profesional.

Las características también que permiten el buen desempeño del docente de acuerdo a la opinión de (Mutis, 2011) son:

- La buena actitud que demuestre el docente ante su profesión (educador)
- La experiencia profesional
- Los resultados positivos que obtenga con la enseñanza-aprendizaje de sus alumnos

Tanto los estándares del Ministerio de Educación y las características que nombra Mutis Ibarra, le permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros con el objetivo de fomentar una enseñanza donde los alumnos enriquezcan sus conocimientos con calidad.

Las características principales para lograr un buen desempeño del docente, se enmarcarían en tres puntos fundamentales como sería:

- a) El liderazgo, la visión que el maestro demuestre para liderar de forma interna o externa en el aula con sus alumnos, directivos de la institución, colegas y padres de familia.
- b) La capacidad y formación académica que el docente demuestre al transmitir sus conocimientos a cada uno de sus estudiantes.
- c) El manejo correcto de las técnicas, recursos didácticos y en especial la pedagogía que utilice para llegar a cada alumno, comprendiéndole las falencias que este pueda presentar, ya que no debemos olvidar que siempre un alumno va a venir cada año escolar con diferentes conocimientos y costumbres que le dejó el maestro anterior.

A los tres puntos antes mencionados se debe agregar que un aspecto importante para que el docente se desempeñe de forma correcta es la infraestructura y la comodidad que se le puede brindar tanto para el docente como para el estudiante.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

En las labores diarias como docente, este se enfrenta a grandes desafíos que le conllevan a su buen desempeño, enmarcados siempre en su excelente desarrollo profesional, en las buenas relaciones que entable con la familia, escuela y comunidad, y en especial como el practica diariamente su vocación de maestro, presentándose los siguientes lineamientos:

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Durante muchos años, la educación ha venido sufriendo diferentes cambios, donde se considera como base principal al docente, para conseguir la educación de calidad que en todas las instituciones educativas se están buscando, motivo por el cual es importante que la formación del docente sea continua y le permita saber desenvolverse ante los diferentes cambios.

El desarrollo profesional de acuerdo a (Tissone, 2013), se enmarca en algunos aspectos como son: formación inicial en una universidad, el conocimiento aprendido de la materia, experiencia pedagógica, técnicas utilizadas en la transmisión de conocimientos, evaluación y autoevaluación.

Mientras que (Tardif, 2004, pág. 182), manifiesta que “en el mundo del trabajo, lo que distingue las profesiones de las otras ocupaciones, es la naturaleza de los conocimientos que están en juego.”

Este mismo autor, señala que se puede considerar como principales características del desarrollo profesional docente:

- Adquirir conocimientos especializados a través de una larga formación.
- Poner en práctica los conocimientos adquiridos, desarrollando la práctica docente.
- Los conocimientos y la experiencia como profesionales nos permitirán solucionar problemas concretos que se presenten durante nuestro desempeño profesional.
- Los profesionales tenemos la competencia, el derecho y la ética profesional para desempeñarnos como docentes utilizando los conocimientos adquiridos.
- Solo los profesionales somos capaces de evaluarnos y evaluar el trabajo de nuestros compañeros docentes, con conciencia y profesionalismo.
- Todos los conocimientos adquiridos necesitan también ser auténticos y que cada profesional los acople a sus necesidades laborales.

Sin embargo (Montesinos, 2003, pág. 106) manifiesta que “el trabajo docente se estructuró en función a tres elementos: la vocación o apostolado, el de oficio aprendido y la profesión”.

Mientras que (Angeletti, M. y Gracia, M., 2008, pág. 8), señalan que “Construir el desempeño docente, es profesionalizar aún más su rol para adaptarnos a épocas cambiantes que se vuelven inmanejables con las estructuras institucionales tradicionales”.

El desempeño profesional de un docente no solo depende de los conocimientos académicos o científicos, sino de los adquiridos durante el ejercicio de la práctica docente, del amor y la vocación que tenemos para el servicio a la comunidad, y de la capacidad para poder liderar y solucionar los problemas que se plasmen en el salón de clase.

Hoy en día de acuerdo a la nueva reforma curricular, lo que el estado ecuatoriano busca son profesionales capaces de educar y construir en cada alumno, niños o jóvenes con una mente llena de creatividad y razonamiento para que este se pueda desenvolver ante cualquier inconveniente que se presente en su vida personal, profesional o social.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Para entender mejor este punto se analizará los conceptos personales de lo que son: la familia, escuela y comunidad.

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

Según (Valero, 1989), la escuela es un lugar de formación integral, la misma que no podrá dejar de lado ningún aspecto educativo, teniendo como objetivo ser fiel a los principios que la definen.

Es importante que la escuela muestre abiertamente su orientación, su carácter propio como muestra de honradez ante los padres y la comunidad.

Referente a la comunidad (Rodríguez M. E., 2000, pág. 2) menciona que “La sociedad demanda a la escuela que forme personas integras y buenos ciudadanos, que eduque para la vida plena de cada uno y de todos, y que lo haga conforme a su dignidad de persona y a las necesidades del mundo de hoy”

De acuerdo a la opinión de los diferentes autores, hoy en día la educación ha venido sufriendo diferentes cambios en todos los ámbitos, es por eso que ya no se considera que la educación solo le corresponde a los maestros y a la familia, sino que también se ha ido involucrando en la misma a la comunidad.

Es muy importante destacar que la unión o la relación de estos tres campos familia, escuela, comunidad debe mantenerse estable, armónica y equilibrada para ofrecerle al niño o al educando una educación con principios y valores.

Para que un establecimiento educativo, pueda ofrecer una educación de calidad, la misma que es productiva y necesaria para la vida de un alumno, debe planificar o crear un programa específico de acuerdo a las necesidades del establecimiento, de la comunidad y a la clase social de sus estudiantes.

Concluyendo se diría que la familia (padres), la escuela (docente) y la comunidad (vecinos de los niños y la escuela) deben trabajar conjuntamente, preparando criterios, interactuando e intercambiando ideas basándose en la participación y apoyo de esta relación, teniéndolo como punto central al alumno, y así construir en ellos un pensamiento crítico y resolutivo, en base a la paciencia, la pedagogía y el amor recorrido por este gran camino que es la educación.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Según la teoría de (Tardif, 2004), la práctica docente consiste en preparar docentes que sean capaces de desarrollar buenas prácticas pedagógicas, en el sentido más amplio del concepto.

Es decir que a la práctica docente se la puede concebir como un medio (saber hacer) para aprender a ejercer la docencia y como un fin (saber saber) lograr las buenas prácticas en la formación de educadores. Se cree que el docente practica la teoría y teoriza sobre la práctica en una dialéctica constante.

(Andrade, 2012, pág. 13) claramente señala 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)*”.

(Andrade, 2012, pág. 5) manifiesta que la “práctica docente es acción y reflexión”, donde el profesor tiene que saber interactuar y comunicar conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas para orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes que le permitan al estudiante reflexionar sobre su propio aprendizaje.

De acuerdo a (Tardif, 2004), la práctica educativa puede llegar a ser representada, estructurada y orientada, combinando siempre los diferentes modelos pedagógicos durante el desarrollo de las practicas docentes.

Analizando los conceptos de estos autores, se llega a la conclusión de que el fundamento de la práctica docente es la teoría, y tiene por objetivo, que el docente transmita los conocimientos que adquirió durante su formación académica, utilizando los diferentes métodos y técnicas de enseñanza para llegar a cumplir con el objetivo y destreza de esa clase.

En esta etapa, el docente podrá ir analizando que es lo que le falta para reforzar su labor de enseñanza, es decir podrá autoevaluarse después de cada clase y así podrá ir corrigiendo las falencias en su ejercicio profesional, ya que no se debe olvidar que son dos etapas diferentes, el estar en la etapa de formación académica a estar en la práctica o ejercicio profesional, porque la realidad de la práctica es distinta.

Los dos autores antes mencionados coinciden en que la práctica docente la deben hacer todas las personas que se están preparando para ser maestros, guías, tutores, para lograr ser buenos profesionales que podamos brindar una educación de calidad como lo exige hoy en día nuestro gobierno.

Como dicen la práctica hace al maestro, es por eso que en la actualización de las diferentes normas y leyes de educación, en especial en la educación superior se incrementó en todas las universidades en la malla curricular el crédito de las prácticas pre-profesionales desde el quinto semestre, con el objetivo de involucrar a cada estudiante en formación con la colectividad, siempre en relación a su profesión, logrando de esta manera una formación práctica.

Tema 1.2: Gestión educativa.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

De acuerdo al pensamiento de (Aguilera, J. y Galvez, L., 2004) la gestión y la autonomía de la organización educativa resulta de la capacidad de las personas que la constituyen para conformar una unidad y cumplir con el objetivo compartido que da sentido a la misión que se llevara a cabo.

(Lepeley, 2003), define a la gestión educativa en una sola palabra CALIDAD, cuando señala que la gestión educativa es calidad, y está, es un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de hacer las cosas bien.

Es importante tomar en cuenta la opinión de (Chabolla , 2001) donde manifiesta que la gestión educativa se refiere a la naturaleza de las formas administrativas suficientes, certeras y adecuadas que permitan lograr los resultados buscados.

Este mismo autor manifiesta que el termino administración educativa fue sustituida por gestión educativa, con el objeto de proteger el carácter formativo y pedagógico de los procesos que intervienen en la educación.

Después de haber analizado y comparado las definiciones que dan los tres autores antes mencionados, se llega a la conclusión de que realmente la gestión educativa es la manera en como el director de un establecimiento se organiza dentro de los diferentes campos, para organizar, administrar y desarrollar la educación propuesta en un proyecto de acuerdo a las necesidades requeridas para cumplir con el objetivo de impartir conocimientos de calidad.

Es importante destacar que para lograr cumplir con los objetivos propuestos el gestor de la institución educativa deberá manejarse en base a un conjunto de valores y principios éticos y morales para cumplir con los objetivos educativos.

Como es realidad en nuestro país, la educación ha venido cambiando constantemente con el objetivo de lograr cumplir con lo que establece la Constitución de brindar una educación de calidad y equidad, motivo por el cual en enero del 2010, se ha planteado el nuevo modelo de gestión educativa.

La gestión educativa, permite que la institución mantenga su propia autonomía enmarcada dentro de la ley, permitiendo evaluar la pedagogía y aprendizaje de docentes y alumnos, así mismo, una gestión bien realizada, fortalece los proyectos educativos del establecimiento.

1.2.2. Características de la gestión.

Se dice que la responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos quienes están involucrados en la ella.

(Programa Escuelas de Calidad, 2010), señala que para lograr obtener mejores proceso y resultados dentro de un proyecto educativo, es importante que el director, supervisor o gestor, tome en cuenta las siguientes características:

- **Incluyente y participativa**, poseer la actitud de escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros.
- **Reflexiva**, observar críticamente la práctica profesional de los funcionarios de la institución, para asegurar el alcance de los logros planteados.
- **Dialogo informado**, ayuda a la comunicación, intercambio crítico y propositivo, favorece la expresión de ideas y opiniones, define objetivos, estrategias y metas entre los distintos actores educativos.
- **Relaciones horizontales**, permiten desarrollar actividades que enriquezcan la dinámica grupal, creándose un clima positivo para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, creando ambientes de confianza.
- **Trabajo colegiado y colaborativo**, alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo de la institución educativa.
- **Liderazgo compartido**, es la autoridad que se ejerce para lograr reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo.
- **Fomentar la participación social**, de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos, abrir espacios para la formación de consejos estudiantiles, comité de padres de familia, y participación con las autoridades locales y la comunidad.

Polo, A. et al.(2012), en su trabajo expositivo, manifiestan que las características de la gestión son:

- **Simplificación**, tipificar las acciones de la organización educativa, desde el aula, centro educativos y otras dependencias.
- **Flexibilidad**, capacidad de adaptarse al entorno de trabajo, para responder a cualquier situación no prevista.
- **Innovación**, mejoramiento de la calidad de educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.
- **Comunicación**, tener buena relación entre los integrantes de las diferentes áreas que comprenden la institución.
- **Meritocracia**, fortalecer los procedimientos de selección de personal teniendo en cuenta la profesionalización y los méritos del personal.
- **Productividad**, se debe tener nuevas estrategias y estar preparado para tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.
- **Liderazgo**, formación de principios morales y éticos, para exigir a otros un comportamiento efectivo.
- **Clima de trabajo**, ambiente sano donde todos los trabajadores estén comprometidos y se sientan vinculados con los objetivos de la educación.

Al analizar y comparar cada una de las características que proponen el Programa Escuelas de Calidad y los expositores Polo y Otros, puedo verificar que las características de una gestión se basa dentro de los mismos parámetros, es, decir que la gestión que lleve el supervisor o el director del centro educativo, deberá ser una persona con deseos de superación y con capacidad de guiar a todos y cada uno de sus actores para cumplir con los objetivos planteados.

Está claro que la gestión educativa está guiada por un directivo o supervisor, el mismo que deberá caracterizarse por ser una persona amplia, reflexiva, comprensiva, comunicativa, visionaria, objetiva, tener liderazgo y poseer la capacidad de poder involucrar en el proyecto de gestión educativa a los alumnos, maestros, directivos, padres de familia, comunidad y sociedad en general, para cumplir con los objetivos de enseñanza – aprendizaje de calidad.

Todo esto implica la participación real y plena al tomar decisiones libres y soberanas enmarcadas en los reglamentos institucionales, la Constitución del 2008 y la nueva actualización de la reforma curricular.

1.2.3. Tipos de gestión.

Entre los tipos de gestión más importantes tenemos los siguientes, expuestos en el siguiente cuadro comparativo:

Gráfico 1: Tipos de Gestión

TIPOS DE GESTIÓN	
Polo, A. et al.(2012)	(Nohora, 2012)
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Directiva: el gestor analiza el cómo debe estar orientado el establecimiento educativo, ejerciendo el liderazgo y cuidando que todas las áreas cumplan con la misión y visión de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de proyecto: trabaja la racionalización de recursos humanos, el apoyo financiero y en especial la calidad de los servicios educativos, y las relaciones que se mantienen con la comunidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Pedagógica y Académica: es la medula del trabajo de una institución educativa. Su objetivo, es lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen competencias para su desempeño personal, social y profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de aprendizaje: se trata de técnicas y recursos didácticos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Administrativa y Financiera: uso efectivo de los recursos, apoyando a los procesos de la administración en la parte física, manejo de talento humano y apoyo financiero y contable de la institución educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Administrativa: tiene por objeto responder a las necesidades específicas de la sociedad.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la comunidad: gestiona y mantiene las buenas relaciones entre la institución y la comunidad, para lograr la participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos. 	

Fuentes: Polo, A. et al.(2012), (Nohora, 2012)

Elaborado por: Quezada, O. (2014).

Según el cuadro antes expuesto, para el primer autor los tipos de gestión específicamente en el área educativa, son cuatro, sin embargo Nohora, manifiesta que son tres, pero al relacionarlos podemos darnos cuenta que en si los dos autores se enmarcan en un trabajo conjunto de todas las áreas que se necesitan para poder lograr obtener el objetivo que toda institución educativa desea como es la educación de calidad y equidad que se sueña para los niños y jóvenes de nuestro país.

La gestión parte o inicia de un proyecto de gestión institucional, permitiéndonos dirigir la parte administrativa, académica y social, aclarando que en estos diferentes tipos de gestión existen muchas personas involucradas, dependiendo del buen desempeño de cada una de ellas para lograr con la visión, misión y objetivos institucionales.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

Los ámbitos de la gestión docente permiten la innovación, coordinación y mejoramiento de su desempeño, tomando en cuenta cuatro puntos principales como son, ámbito legal, de aprendizaje, de planificación y el de liderazgo y comunicación.

1.2.4.1. Legal.

Antes de hablar de este ámbito es necesario saber la definición de legal, para lo cual (López, 2011), señala que “*Legal*, es una norma jurídica dictada por el legislador.”

Es decir que a este término se lo puede determinar como un precepto donde ordena o prohíbe la autoridad competente, en consecuencia con la justicia.

En este ámbito, (Fernández, 1993) manifiesta que “*Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores implicados.*”

(Fernández E. , 1995), señala que: las leyes sobre la educación de toda América Latina, en sus legislaciones proclaman el carácter democrático, obligatorio y gratuito de la enseñanza, pero esto no pasa de ser un discurso, porque las políticas neoliberales han afectado directamente a los sectores más desposeídos; por lo tanto, la calidad de la educación no tiene ningún sentido si no se cumple con lo que establece la legislación.

Realmente este ámbito ayuda a garantizar y cumplir con los objetivos de la enseñanza de calidad y gratuidad que establece la Constitución actual.

A sí mismo, en la actualidad los maestros dentro del marco legal, están protegidos y bien remunerados, a diferencia de los años anteriores, cuando la enseñanza era una de las profesiones menos pagada, es decir los maestros lo hacían por amor a la profesión, mas no por los beneficios que la ley les otorgaba.

1.2.4.2. Del aprendizaje.

De acuerdo a (Soubal, 2012) la gestión del docente en el aprendizaje *“refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación críti-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente”*.

Al analizar la doctrina de (López, 2011), se llega a la conclusión de que en la educación actual, el aprendizaje se basa en la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, para lograr cumplir con los objetivos de enseñanza – aprendizaje.

Sin embargo (Chabolla , 2001), en su obra manifiesta que el éxito del aprendizaje se basa en la capacidad de correr riesgos y estar contento con uno mismos, siempre que exista interés, cariño y respeto.

Está claro que la gestión del docente en el ámbito del aprendizaje, es un proceso importante ya que de ellos depende que los educandos aprendan, cumpliendo con el objetivo de formarse en el campo académico, ético y moral para servir a una sociedad.

Para lograr los objetivos de aprendizaje, es necesario que el maestro utilice las diferentes actividades pedagógicas, estrategias, métodos y recursos didácticos permitiendo en cada estudiante el desarrollo de sus diferentes capacidades y talentos.

Los docentes deben comprender que hoy en día se trata de formar niños y jóvenes capaces de interactuar socialmente, modificar sus conocimientos cognitivos, motivados, positivos, con valores preparados para desenvolverse en la vida, olvidándose del aprendizaje antiguo que lo único que los maestros hacían era transmitir teoría, pero no lograban desarrollar, ni

descubrir ninguna habilidad que el estudiante poseía, volviéndolos monótonos e incapaces de crear algo por sí solos.

Lograr el aprendizaje, no depende solo del maestro sino de la aptitud, ánimo y deseos que disponga la persona que va a captar esa enseñanza, es decir del que va a aprender, ya que en muchas ocasiones el maestro aplica todas las estrategias y ocupa todos los recursos didácticos para cumplir con los objetivos de aprendizaje, pero el estudiante no tiene la buena disposición de captar o aprender.

1.2.4.3. De planificación.

Según (Vázquez, 2010), la gestión de planificación ha sido definida como el proceso sistémico y sistemático para la mejora continua de la gestión, derivándose de la autoevaluación y basado en consensos; que direcciona las acciones de un colectivo hacia escenarios deseados a medio plazo; es participativa cuando se involucra a los alumno, padres de familia, maestros, al director, al supervisor, jefe de sector o de enseñanza, entre otros actores interesados en el diseño, en la ejecución y seguimiento del plan escolar.

(Cardozo, 2011), manifiesta que desde la Gestión y Planificación Educativa, se busca sentar las bases para transitar hacia un estilo de gestión comunitario - participativo, una gestión educativa intercultural, caracterizada por procesos de reflexión - acción permanente, que posibilite desarrollar habilidades para aceptar la pluralidad, para tratar con lo complejo, para trabajar en redes y en equipo, para implementar proyectos comunitario productivos que favorezcan la generación de liderazgo, que permita reconocer demandas sociales y gestionarlos de manera constructiva mediante el establecimiento de acuerdos.

Según la opinión de estos dos autores, la gestión de planificación en el campo educativo, es la técnica o proceso que se utiliza para organizar y gestionar de forma correcta la administración educativa en sus diferentes campos, es decir que el planificar permite lograr cumplir con las metas propuestas dentro de la institución educativa, logrando una educación de calidad, creando en cada alumno la capacidad de poder desempeñarse de forma positiva y clara dentro del campo social.

Esta planificación involucra a muchas personas e instituciones como ministerios, instituciones del estado local y nacional, directores o rectores, maestros, padres, alumnos y comunidad en general.

1.2.4.4. Del liderazgo y comunicación.

(D`Souza, 1996), manifiesta que el liderazgo es considerado como la ciencia y el arte que permite la comunicación e interrelación con la comunidad, que conllevan a liderar a un grupo de personas que conforman la institución o equipo de trabajo, para obtener resultados predecibles propuestos a un inicio.

La autora (Morales, 2013) señala que el liderazgo trata justamente de cómo lograr que una comunidad humana, una escuela, una empresa, una comuna o municipio, una nación, entregue sus mayores esfuerzos, no por coerción sino por convicción propia. Lograr eso requiere motivación y la motivación es asunto de liderazgo, que se prueba en situaciones complejas, en momentos difíciles o críticos.

Esta misma autora conceptualiza al liderazgo como el arte de conducir a seres humanos hacia el futuro, con acción y emoción por medio de la comunicación; y, al liderazgo de instituciones educativas como el arte de conducir escuelas, colegios, en sí centros educativos, desde las múltiples dimensiones del aspecto humano.

(Castaño, 2012), Lograr mantener una buena comunicación, significa aplicar un ejercicio eficiente del liderazgo, siendo importante conocer sus procesos y desarrollarlos para obtener buenos resultados, ya que sin una comunicación fuerte, los objetivos propuestos alrededor del liderazgo pueden perder efectividad, debido a que sin la comunicación se desintegra la institución o la relación que existe entre docente-alumno.

Al comparar la opinión de los autores antes mencionados se comprueba que la comunicación dentro del liderazgo cumple un papel muy importante, en especial cuando se trata de liderar una institución educativa, ya que de esto depende el progreso y la formación positiva de los estudiantes, es decir que los educadores potencializaran y transformaran los sueños de los alumnos a una verdadera realidad, permitiéndoles a cada uno de ellos cumplir con sus metas personales, sociales y culturales.

El verdadero líder educativo debe enseñar para formar hombres con nueva visión, trabajar con paradojas que les permita desarrollar su capacidad cognitiva y conceptual, logrando crear jóvenes con visión a un futuro y no estancarse en el más mínimo problema.

El liderazgo y la comunicación es de vital importancia, ya que le permitirá al docente ser eficaz, eficiente, autónomo y flexible, ayudándole a potencializar en cada alumno los talentos, aptitudes y capacidades, sabiendo también en que momento limitar las actitudes personales de sus estudiantes para lograr alcanzar los objetivos de formación.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

(González, 2001), manifiesta que las estrategias consisten en proyectar, ordenar y dirigir operaciones, de tal manera que se consiga el objetivo propuesto. Las estrategias de aprendizaje permiten transformar la información en conocimiento a través de una serie de relaciones cognitivas que interiorizadas por el alumno le van a permitir organizar la información, logrando establecer nuevas relaciones de aprender a aprender.

Esta misma doctrinaria considera a las estrategias como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos capaces de generar esquemas de acción logrando que el alumno se enfrente con eficiencia a situaciones generales y específicas de su aprendizaje.

Según (Bernardo, 2004), las estrategias de aprendizaje son secuencias integradas de procedimiento o actividades mentales que se activan con el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento de información en su triple vertiente de adquisición, codificación o almacenamiento del aprendizaje.

(Pacheco, 2008) Señala que las estrategias *“son los métodos, técnicas, procedimientos y recursos que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual va dirigidas y que tiene por objeto hacer más efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje.”*(p.32)

Al analizar las definiciones que presentan los autores antes nombrados, se puede considerar que las estrategias en el campo educativo y de aprendizaje son técnicas que utiliza el docente para facilitar que el estudiante aprenda y de esta manera lograr un aprendizaje óptimo y de calidad.

Las estrategias le ayudan al docente y alumno a cumplir con las expectativas planteadas en un determinado campo, en este caso de la educación.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Dentro de los tipos de estrategias tenemos:

1.3.2.1. En la gestión legal.

El Ministerio de Educación ha decidido recopilar todo el marco legal educativo en un solo cuerpo llamado Marco Legal Educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, págs. 9-12) facilitando mejor la comprensión de las normas legales, manifestando que:

Hoy en día se han iniciado estrategias en el ámbito legal, con el objetivo de cambiar la educación ecuatoriana respaldado por un marco legal que lo legitima y lo impulsa, claramente se puede verificar que la Constitución aprobada en el 2008, la Ley Educativa y su reglamento han modificado constantemente la estructura del sistema educativo antiguo, con el único propósito de lograr una educación de calidad, descentralizada, laica que permita garantizar el derecho a la educación libre y gratuita que tiene cada uno de los ecuatorianos.

Todas las normas legales que contemplan la educación como son Constitución de la Republica, Ley Orgánica de Educación (LOEI) y su Reglamento, conciben a la educación como una igualdad de oportunidades, dejando de ser un privilegio para pocos, reconociendo al Estado como la institución encargada de velar por el cumplimiento de los derechos educativos no solo en las instituciones públicas, sino también en los establecimientos particulares y fiscomisionales, sin dejar de lado que la tanto la sociedad como las comunidades deben lograr participar activamente en la educación.

Es importante destacar que la gestión legal también se enmarca en el cumplimiento de los deberes y derechos por parte de los estudiantes.

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

De acuerdo a la opinión de (Ramírez, 2001, pág. 47) manifiesta que “dentro de la educación, es importante tener como estrategias positivas, la planificación institucional, el desarrollo curricular y los procesos de enseñanza – aprendizaje”.

(Valdivieso, 2008), señala que a través del proyecto curricular se planifican y especifican las estrategias de enseñanza-aprendizaje para lograr los mejores resultados posibles en un contexto y situación determinada, también se “elaboran los contenidos, la secuenciación y la estrategia educativa y las formas de evaluar más adecuadas a los alumnos concretos que tiene cada escuela, colegio o instituto.”(pág. 79)

Para mejor comprensión a continuación se expone un cuadro, en el que se puede comparar la opinión de dos autores.

Gráfico 2: **Tipos de Estrategias en la gestión de la planificación institucional y curricular**

<u>Estrategias de planificación institucional y curricular</u>	
(Barriga, 2011, pág. 39)	(Ander, 1995, pág. 309)
<ul style="list-style-type: none"> • Primer nivel: es la base para el diseño curricular, le compete a las autoridades del Ministerio de Educación, ya que ellos deben garantizar que todos los alumnos salgan aprendiendo las mismas destrezas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Macrocurrículum: lineamientos del currículum nacional, matriz básica para aplicar los proyectos educativos institucionales.
<ul style="list-style-type: none"> • Segundo nivel: el Plan Educativo Institucional (PEI), lo deben realizar los administradores y docentes del plantel educativo, tomando como base el nivel anterior y adaptándolo a las necesidades de la institución y comunidad donde se encuentra la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesocurrículum: se trata del proyecto curricular institucional, articulado y compartido por el equipo docente, permitiendo mejorar la práctica educativa.
<ul style="list-style-type: none"> • Tercer Nivel: corresponde al proceso de enseñanza-aprendizaje, siendo competencia del maestro, para realizar esta planificación se debe tomar en cuenta las necesidades y características de los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Microcurrículum: tiene por objeto planificar las actividades de aprendizaje en el aula, utilizando las estrategias, técnicas, métodos y recursos.

Fuentes: (Barriga, 2011, pág. 39); (Ander, 1995, pág. 309)

Elaborado por: Quezada, O. (2014).

Según el cuadro antes expuesto, se verifica que las estrategias que se utilizan para la planificación institucional y curricular, se ven enmarcados siempre en el diseño de la Actualización y Fortalecimiento Curricular diseñada por el Ministerio de Educación, de donde nace el Plan Operativo Anual (POA), Plan Anual de Asignaturas (PAA), el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y la planificación de clase.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Según (García, 2008, págs. 75-76) las estrategias de aprendizaje son operaciones, destrezas y acciones que un maestro decide utilizarlas para las metas de aprendizaje. Este mismo autor manifiesta que entre ellas tenemos, estrategias:

- **Cognitivas:** tienen por objeto lograr un hábito de estudio que permita recoger, analizar y comprender cada uno de los procesos de información, dando lugar a un aprendizaje significativo.
- **Metacognitivas:** tiene por objeto planificar, controlar y dirigir los procesos mentales y psicológicos, organizándolos, dirigiéndolos y ajustándolos a las exigencias de la tarea.
- **Control de recursos afectivo-motivacionales:** estas ayudan a que el estudiante logre su concentración y participación en cada clase.
- **Otros:** Manejo de tiempo, ambiente, lugar, asistencia, recursos, evaluación.

Para concluir García señala que antes de aplicar cualquier estrategia, el maestro deberá descubrir la deficiencia que presentan los alumnos, para saber qué estrategia se debe aplicar y así lograr un buen aprendizaje.

Mientras que (Monereo,C., Castello, M., Clareana, M., Palma, M., Pérez, M., 2007, pág. 38) señalan que las estrategias de aprendizaje que deben tomar en cuenta los docentes para lograr el aprendizaje en sus estudiantes son: plantear actividades donde se vean obligados a planificar su actuación; lograr el uso de procedimientos que puedan utilizarlos de forma razonada; utilizar estrategias reales que le ayuden a atender necesidades académicas y personales; crear en el aula un clima que les permita explorar, discutir y opinar sin temor ni desconfianza, y aplicar técnicas, métodos, materiales y recursos tecnológicos que les pueda facilitar la transferencia de esas estrategias a otra materia o tema de aprendizaje.

Una estrategia importante para verificar si se cumplió con los objetivos propuestos es la evaluación, en la que (Ortega W. , 2012) por medio de la subsecretaría de educación señala que la *“evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje, dirigido a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.”*(p. 12)

Las estrategias que se deben utilizar en este punto, son importantes ya que de ellas dependerá el poder lograr y cumplir los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación de clase, proceso que se deberá ejecutar en tres fases que sería inicio, desarrollo y evaluación.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y comunicación.

Hoy en día el liderazgo de una institución educativa está liderado por el director del establecimiento, teniendo claro que los maestros se convierten en los líderes fundamentales de cada uno de los salones de clase, es decir el maestro se convierte en un líder o ejemplo a seguir para sus alumnos.

Todo está en que él maestro logre una comunicación fluida con sus alumnos, una actitud positiva, deseos de transformación y superación, logrando que ellos lo vean como su líder a seguir.

Según la revista electrónica (Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L. y Canelón, E., 2009) las instituciones educativas deben estar lideradas por profesionales que tengan cualidades y habilidades vinculadas a la comunicación, motivación y buenas relaciones interpersonales, plantea las siguientes estrategias que son:

- El líder educativo (profesor) debe planificar, controlar, orientar, dirigir y evaluar la participación de cada miembro que conforma el proceso educativo.
- Un buen líder debe mantener una comunicación fluida y correcta con los miembros de la institución educativa.
- Desarrollar relaciones entre los miembros de la institución educativa, que permita a cada individuo a influir positivamente sobre el comportamiento de otros.

CAPITULO 2. METODOLOGIA

2.1. Diseño de Investigación

La presente investigación fue diseñada en base a la aplicación de los métodos cuantitativo, exploratorio, y descriptivo, logrando explicar e identificar la realidad del desempeño de los docentes que se está viviendo en nuestras instituciones educativas durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje logrando detectar el problema materia de estudio, permitiéndonos recoger datos reales, utilizando el método exploratorio en el momento específico y descriptivo.

Las características de este trabajo son:

- **Transversal:** permite recopilar datos en un momento único.
- **Exploratorio:** exploración inicial en un momento específico.
- **Descriptivo:** permite indagar los niveles de una o más variables en una determinada población.

2.2. Contexto

El presente trabajo de campo se lo aplico en la Unidad Educativa San Pio X, siendo una institución educativa privada y religiosa, dirigida por los Padres de la Diócesis de Ambato, ubicado en el sector Urbano, parroquia Atocha de esta ciudad, fue creado el 27 de septiembre de 1955 con el Acuerdo Ministerial N° 459, firmada por Alejandro Jaramillo Subsecretario de Ecuación, iniciando con 90 estudiantes en total.

Esta institución educativa oferta desde educación inicial hasta 7mo año de educación básica. La jornada de estudio de este establecimiento es matutina. Cuenta actualmente con 32 aulas de clase, 8 baterías sanitarias, y con 24 profesores a tiempo completo todos con contrato.

La **Misión** Institucional de esta unidad educativa es:

PROMOVER UNA EDUCACIÓN:

En y para la libertad.

Para la autonomía del estudiante.

Para el desarrollo del pensamiento lógico crítico.

En y para la democracia.

Para la autenticidad y transparencia

Para la contemplación y para el cambio
 Para el discernimiento lúcido de la realidad

La **Visión** institucional es:

Forjar una Institución donde los estudiantes desarrollen sus potencialidades, autoestima y valores, adquieran conocimientos relevantes, comprendan la realidad y actúen eficientemente sobre ella. Integrar los diversos contenidos del saber humano a la luz del mensaje evangelizador mediante el desarrollo de las virtudes que caracterizan al ser humano.

2.3. Participantes

La población que utilice para investigar son los profesionales en el área educativa que laboran en los niveles de Educación Básica de 2do a 7mo de Básica, durante el periodo de estudios 2013-2014 en la Unidad Educativa “San Pio X”, pero al realizar las observaciones de las clases se logró la participación indirecta de los estudiantes.

La investigación se la realizó a cinco docentes en las siguientes áreas:

Docente	Área observada	Destreza	Nº Niños	Periodos de 45´
Uno	<ul style="list-style-type: none"> • Ciencias Naturales • Lengua y Literatura 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos recurso hídrico. • Elaboración de folletos 	41	Dos cada área
Dos	<ul style="list-style-type: none"> • Matemáticas • Lengua y Literatura 	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de cuadrados. • Narración de imágenes 	42	Dos cada área
Tres	<ul style="list-style-type: none"> • Matemáticas • Lengua y Literatura 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolver problemas • Leer y comparar poemas 	40	Dos cada área
Cuatro	<ul style="list-style-type: none"> • Matemáticas • Entorno Natural y Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer valor posicional de enteros • Reconocer símbolos de la ciudad 	36	Dos cada área
Cinco	<ul style="list-style-type: none"> • Ciencias Naturales • Estudios Sociales • Matemáticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar importancia del agua. • Respeto a los demás • Determinar perímetro de cuadrados 	41	Uno. Uno Dos

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

El método que se utilizó descriptivo por medio del cual se logró explicar y analizar el objetivo de este trabajo, como es lograr establecer las estrategias, técnicas y recursos que utiliza el docente para su desempeño dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Se aplicó también el método analítico – sintético con la cual se facilita la reestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como la reconstrucción de la partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos para comprender la realidad.

El método inductivo y deductivo me ayudo a establecer el conocimiento generalizando los datos y a generalizar de forma lógica los datos prácticos de este proceso.

Otro método es el estadístico el mismo que me ayudado a organizar la información obtenida de las autoevaluaciones y de las observaciones a los docentes investigados, que me servirán para lograr realizar la interpretación de datos.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas de investigación de campo que facilitaron este proceso son:

Observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas; la misma que ha permitido darme cuenta del comportamiento que tienen los docentes al impartir una clase, ayudándome a observar si los docentes utilizan los recursos de planificación, estrategias, recursos didácticos, entre otros, pude observar también el desenvolvimiento de cada alumno en el salón de clase.

Encuesta: es la técnica más utilizada, que se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas. Este instrumento se aplicó con la autoevaluación al docente donde logre obtener respuestas concretas y precisas, información que me ha servido para realizar la tabulación, interpretación y análisis detectando la pedagógica y el desempeño del docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y de la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para el trabajo son los siguientes:

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

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

El objetivo del cuestionario 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.

En lo que se refiere al Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula, 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 este trabajo necesite la participación de:

- ⇒ Equipo investigativo del programa de graduación de Ciencias de la Educación.
- ⇒ Director de Tesis, Mgs. Marlon Chamba

- ⇒ Coordinadora Pedagógica de la Unidad Educativa “San Pio X”: Lic. Cecilia Dávila
- ⇒ Cinco docentes de la Unidad Educativa San Pio X.
- ⇒ Investigadora: Orfa Quezada.

2.5.2. Institucionales.

- ⇒ Universidad Técnica Particular de Loja
- ⇒ Unidad Educativa “San Pio X”

2.5.2. Materiales.

El material que se utilizo es:

- ⇒ Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación.
- ⇒ Material Bibliográfico
- ⇒ Biblioteca Virtual - EVA
- ⇒ Folletos
- ⇒ Videos
- ⇒ Retroproyector
- ⇒ Computador e impresora
- ⇒ Material de oficinas

2.5.3. Económicos

Para este trabajo, el recurso económico que se utiliza es el siguiente:

Gastos durante el trabajo investigativo	
Movilización hasta la institución	\$ 50
Material de oficina	\$40
Impresiones	\$70
Anillados	\$10
Copias	\$60
TOTAL DE GASTOS	\$230

2.6. Procedimiento

En la presente investigación fue necesario:

- ⇒ Seleccionar el centro educativo para encuesta y observar las tutorías de cinco docentes de segundo a décimo año de Educación Básica, reconocida por el Ministerio de Educación, ubicado en el sector urbano, ser de tipo privada.
- ⇒ 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	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,75	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,75	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,25	93%
TOTAL		73,55	
PROMEDIO		9,19	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

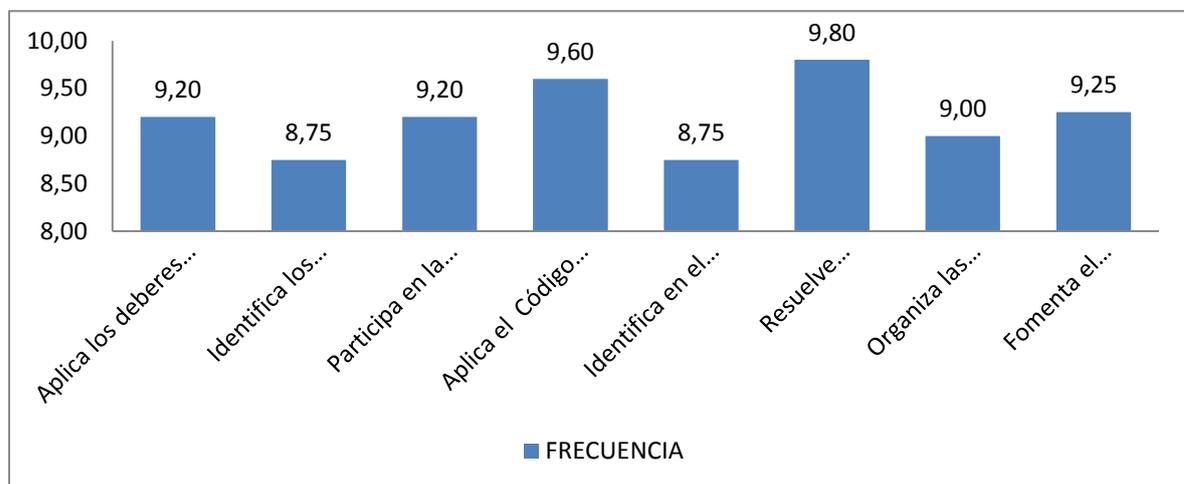


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran casi satisfactorios en cada uno de los indicadores no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) obtuvo una frecuencia de 8.75 al igual que el indicador 1.5 (identifica

en el plan decenal de educación los objetivos) que obtuvo también una frecuencia de 8.75 convirtiéndose en las puntuaciones más bajas con respecto a los otros indicadores, ante lo expuesto se deduce que gran parte de los docentes evaluados no pueden identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano en el Plan Decenal de Educación, el docente debe considerar que la educación ecuatoriana hoy en día se encuentra garantizada por un marco legal que lo legitima y lo impulsa por medio de nuestra Constitución y para cumplir con el objetivo de la misma, el docente debe identificar cada uno de los objetivos que propone el nuevo sistema de educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012), mientras que el autor (Fernández, 1993) al referirse al reconocimiento del sistema educativo señala que el derecho a la educación se garantiza mediante un programa general de la enseñanza, con la participación activa de cada uno de los sectores implicados, es así que el docente debe reconocer e identificar cada uno de los objetivos que el nuevo sistema educativo se propone a través de su diversas políticas y estructuras para llegar a un solo objetivo, que es el mismo deseado por todos como es garantizar una educación de calidad.

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	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,25	93%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,50	95%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,25	93%
	TOTAL	76,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

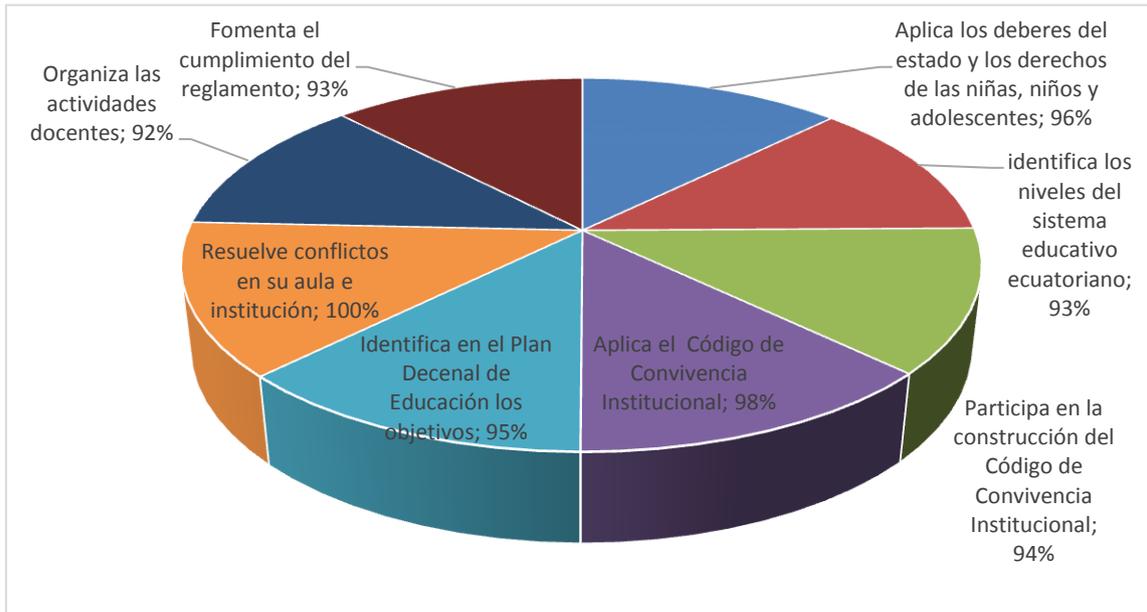


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

En el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de autoevaluación al docente investigado sobre la importancia en el ámbito de la gestión legal, se muestran prácticamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al realizar el análisis comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.7 (organiza las actividades docentes) donde se obtuvo una frecuencia de 9.20 representada por el 92% a diferencia del ítem 1.8 (fomenta el cumplimiento del reglamento) que obtuvo una frecuencia de 9.25 igual que el indicador 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) que tiene la frecuencia de 9.25 representando el 93% del porcentaje total, convirtiéndose estos tres ítems en las puntuaciones más bajas con respecto a los otros indicadores, ante esto se deduce que gran parte de los docentes evaluados consideran de poca importancia organizar sus actividades, fomentar en sus alumnos el cumplimiento del reglamento e identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el cumplir con estos puntos es fundamental en la carrera de un docente, ya que este debe constantemente actualizarse en el nuevo sistema de educación y organizar correctamente las actividades diarias en su campo laboral, para evitar falencias, este también debe incentivar en cada uno de sus alumnos la importancia que tiene el saber cumplir con el reglamento, no solo institucional sino en general, ya que esto permitirá a que el alumno y el docente se enfoquen en el cumplimiento de sus deberes y derechos, es por esto que el autor (Fernández E. , 1995), con respecto a lo anteriormente analizado manifiesta que las leyes sobre la educación, en sus legislaciones proclaman el carácter democrático, obligatorio y gratuito de la enseñanza, por lo tanto, la calidad de la educación no tiene ningún sentido si no se cumple con lo que establece la legislación

educativa. Es importante resaltar que el docente debe utilizar correctamente las diferentes normas y legislaciones educativas para poder brindar una educación de calidad conforme lo establece nuestra Constitución del 2008.

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	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,25	93%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,25	93%
TOTAL		76,30	
PROMEDIO		9,54	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

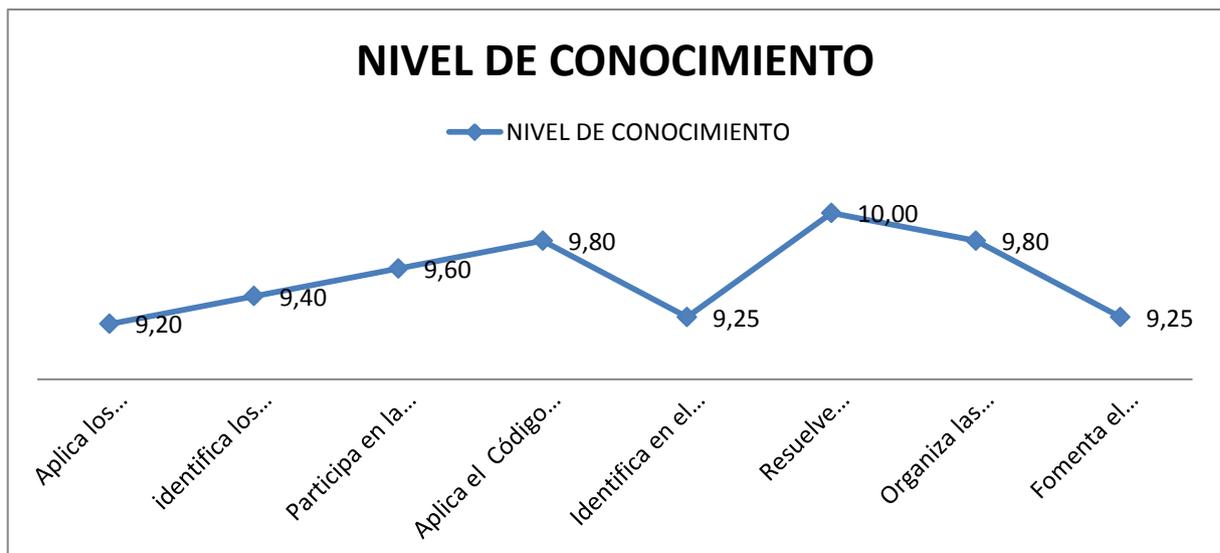


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre su nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión legal, se muestran casi satisfactorios en gran parte de sus indicadores, pero al realizar el análisis comparativo se observa que el indicador 1.1 (aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) obtuvo una frecuencia de 9.20 representada por el 92% a diferencia del ítem 1.5 (identifica el Plan Decenal de Educación los objetivos) que alcanzó una frecuencia de 9.25 igual que el indicador 1.8 (fomenta el cumplimiento del reglamento) que tiene la frecuencia de 9.25 representando en los dos últimos puntos el 93% del porcentaje total, siendo estos los indicadores con puntuaciones más bajas, comprobándose de esta manera que el nivel de conocimiento que tienen los docentes sobre el marco legal no es al cien por ciento, lo que conlleva a un desempeño docente con falencias que repercuten en la enseñanza, es decir que un docente actualizado debe conocer los derechos y deberes que provee el estado a favor de la educación de las niñas, niños y adolescentes por medio de sus diferentes cuerpos legales como son leyes y reglamentos, y si ellos desconocen estos es imposible que puedan impartirlos y practicarlos de forma correcta a sus estudiantes.

Es importante conocer que los docentes han hecho esfuerzo intelectual por adquirir conocimientos generales de los nuevos reglamentos educativos, ya que los otros indicadores así lo demuestran. Todas las normas legales que contemplan la educación como son Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación (LOEI) y su Reglamento, conciben a la educación como una igualdad de oportunidades, dejando de ser un privilegio para pocos, reconociendo al Estado como la institución encargada de velar por el cumplimiento de los derechos educativos no solo en las instituciones públicas, sino también en los establecimientos particulares y fisco misionales (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, p.p. 9-12), es positivo e importante que los docentes se actualicen constantemente con respecto a las diferentes reformas que existen en la legislación educativa, actualizaciones que le permitieran desempeñarse adecuadamente como docente.

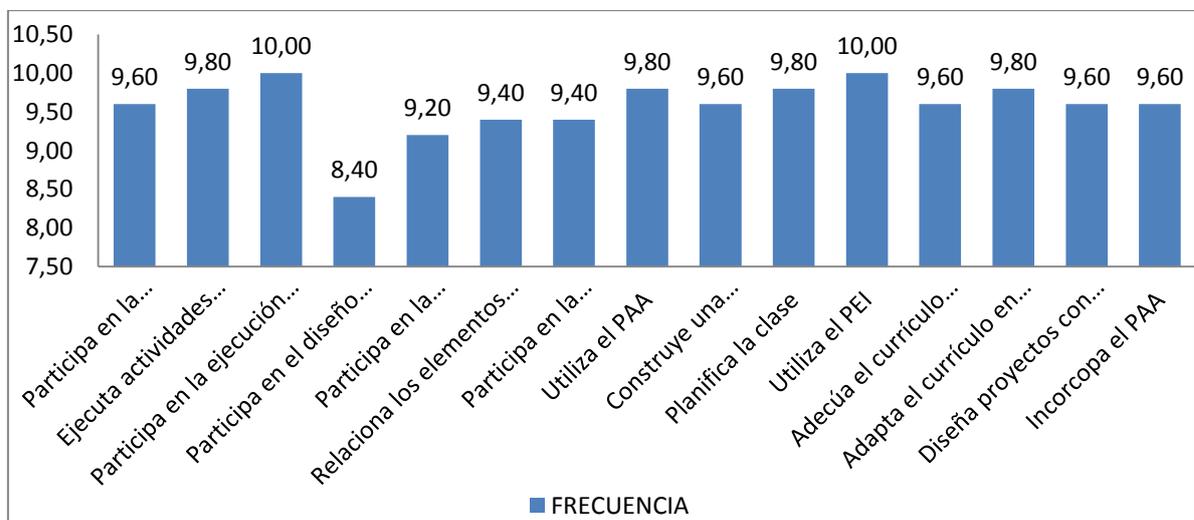
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		143,60	
PROMEDIO		9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

**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 “San Pio X”

Al realizar el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre la frecuencia en el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular, se observa que el indicador más bajo es el 2.4 (participa en el diseño de instrumentos) con una frecuencia de 8,40 representada por el 84%, siguiéndole el punto 2.5 (participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos)

con una frecuencia de 9.20, observándose también que el 100% de docentes utilizan el plan educativo institucional para la planificación por bloques curriculares y garantizar su operatividad, participando activamente en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA), el 98% ejecuta las actividades orientadas al plan de mejoras, utiliza el Plan Anual de Asignaturas (PAA) como documento base para la planificación de clase, adapta el currículo en las diferentes áreas, el 96% participa en la elaboración del PEI, construye la planificación de clase, adecua su currículo vigente en su aula diseña proyectos con fines educativos e incorpora el PAA, a las necesidades de la institución, como se puede comprobar los porcentajes obtenidos se muestran casi satisfactorios en gran parte de sus indicadores, comprobándose de esta manera que el buen desempeño del docente en este campo es positivo porque se constata la participación activa en la planificación y ejecución de los diferentes proyectos institucionales y curriculares con frecuencia. La planificación involucra a muchas personas e instituciones como ministerios, instituciones del estado local y nacional, directores o rectores, maestros, padres, alumnos y comunidad en general, en la cual todos deben participar, para finalizar tomamos la opinión de (Ramírez, 2001) donde manifiesta que dentro de la educación, es importante tener como estrategias positivas, la planificación institucional, el desarrollo curricular y los procesos de enseñanza – aprendizaje.(p. 47), para ello los docentes deben poner énfasis en la participación de diseño de instrumentos de evaluación y así aportar en los proyectos de mejora de la institución.

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	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	147,60	
	PROMEDIO	9,84	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

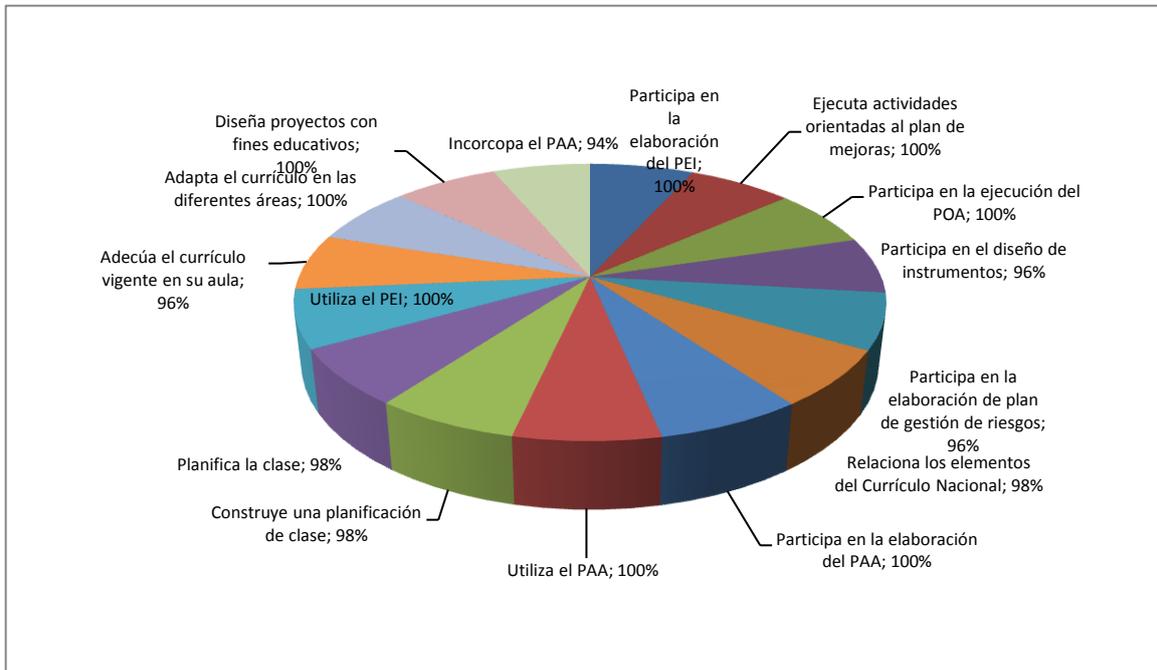


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre la importancia que da el docente sobre el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular, se muestran de un 96% al 100% satisfactorio, teniendo únicamente como el indicador más bajo el 2.15 (incorpora el PAA) con una frecuencia de 9,40 lo que representa el 94%, frente a lo expuesto se deduce que el docente investigado no está incorporando en el plan anual de asignaturas el contexto ni las necesidades educativas que tiene la institución lo que refleja la poca importancia que le está dando a este indicador, teniendo presente que para planificar una asignatura se debe evaluar el contenido que debe enseñarse, no solo a las necesidades de la institución sino también a las de la comunidad donde se desenvuelve esta institución educativa. Es importante destacar la participación e importancia que el docente le da a la planificación y ejecución, construyendo proyectos institucionales logrando en sí el trabajo colaborativo entre todos los miembros de la institución basándose siempre en la planificación curricular nacional, para esto el autor (Valdivieso, 2008), señala que a través del proyecto curricular se planifican y especifican las estrategias de enseñanza-aprendizaje para lograr los mejores resultados posibles en un contexto y situación determinada, también se “elaboran los contenidos, la secuenciación y la estrategia educativa y las formas de evaluar más adecuadas a los alumnos concretos que tiene cada escuela, colegio o instituto.”(p. 79), es por ello que la institución educativa debe trabajar porque todos sus miembros participen en la construcción de los proyectos institucionales en sus diferentes campos.

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	DE PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
TOTAL		146,00	
PROMEDIO		9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

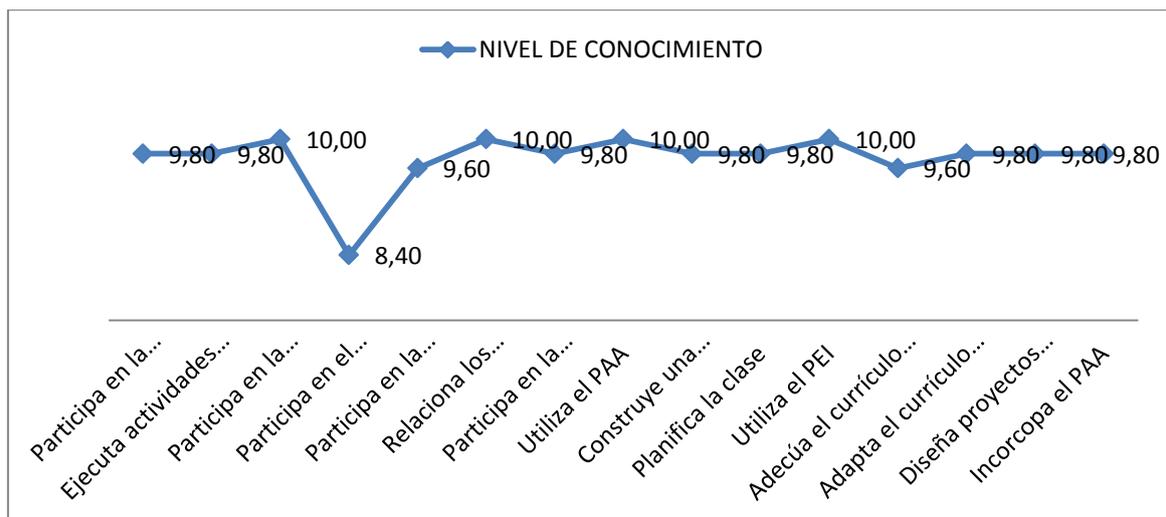


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular, se observa claramente que del 96% al 100% se muestran satisfactorios, marcándose una diferencia mínima entre los indicadores, por las diversas estrategias y preparación que adquieren los docentes, teniendo como único indicador bajo el 2.4 (participa en el diseño de instrumentos) con una frecuencia de 8,40 lo que representa el 84%, de lo que se deduce que el nivel de conocimiento para participar en la elaboración del diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA), es menor en relación a los otros indicadores, frente a lo expuesto (Tardif, 2004), manifiesta que una de las principales características del desarrollo profesional docente es adquirir conocimientos especializados a través de una larga formación; tomando en consideración que el buen desempeño docente se basa en la formación inicial y capacitación permanente que le otorga conocimientos para que pueda desenvolverse en su trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante a su trabajo y al de la institución educativa.

Es importante destacar que la institución debe inculcar y motivar en cada uno de sus docentes la preparación continua sobre las diversas estrategias de planificación y diseño de instrumentos de evaluación que sirvan para verificar si se está o no cumpliendo con los objetivos planteados en el plan de clase, en el plan educativo institucional (PEI), en el plan operativo anual (POA) y en el plan anual de asignaturas (PAA), manejándose siempre en los parámetros que señala el diseño curricular nacional, teniendo presente que todo el proceso de planificación es una actividad compartida donde todos los miembros aportan sus conocimientos para crear un buen plan institucional que permita desenvolverse correctamente ante sus estudiantes y cumplir con los objetivos de enseñanza-aprendizaje, para finalizar este análisis he creído conveniente compartir el siguiente proverbio escrito por Séneca Lucio que dice “¡Estudia! No para saber una cosa más, sino para saberla mejor.”

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	97,40	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

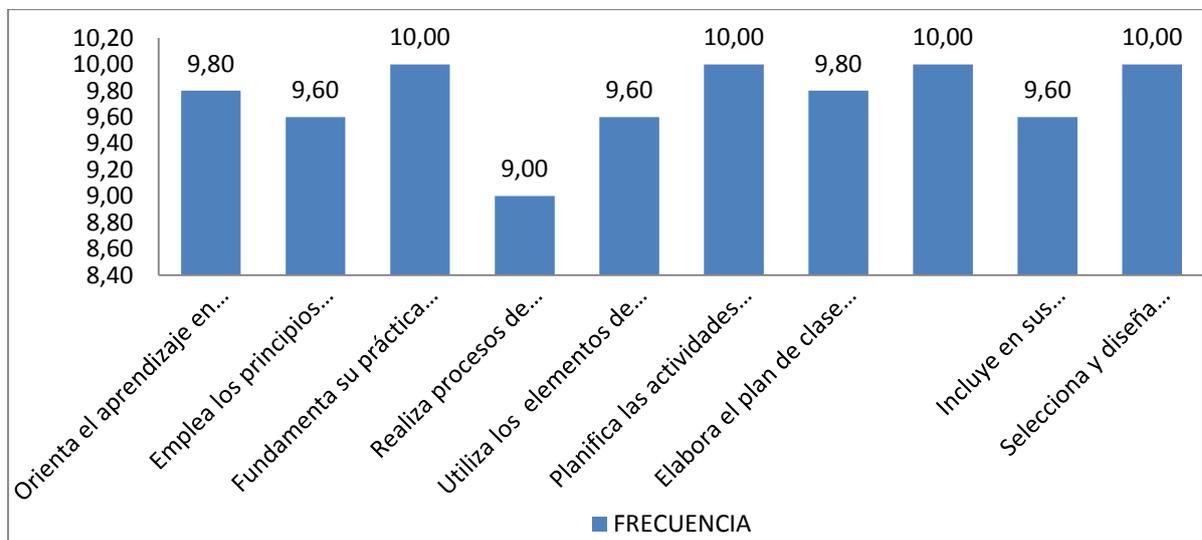


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre el nivel de frecuencia en el desempeño docente, sección planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, se observa que del 96% al 100% se

muestran casi satisfactorios, teniendo como único indicador bajo el 3.4 (realiza procesos de investigación educativa) con una frecuencia de 9 lo que representa el 90%, deduciendo que el nivel de frecuencia con el que el docente realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente es baja, cuando un docente debe estar constantemente en investigación, preparación y práctica, ante todo esto vale resaltar que el docente está cumpliendo con la planificación de clase, utilizando los métodos, diseñando recursos y estrategias para transferir sus conocimientos de forma ordenada y planificada, evitando de esta manera caer en la improvisación de conocimientos cuando lo normal es que los conocimientos se preparen con anticipación, para cumplir con los objetivos educativos propuestos en el PEI, (Tardif, 2004), manifiesta que una de las principales características del desarrollo profesional docente es poner en práctica los conocimientos adquiridos desarrollando la práctica docente, finalmente el autor (Andrade, Práctica docente, 2012) al referirse a la investigación educativa manifiesta que la “práctica docente es acción y reflexión” (p. 5), donde el docente tiene que saber interactuar y transmitir conocimientos y aprendizajes significativos a través de la investigación utilizando métodos y estrategias apropiadas para orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes que le permitan al estudiante reflexionar sobre su propio aprendizaje.

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	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	98,20	
	PROMEDIO	9,82	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

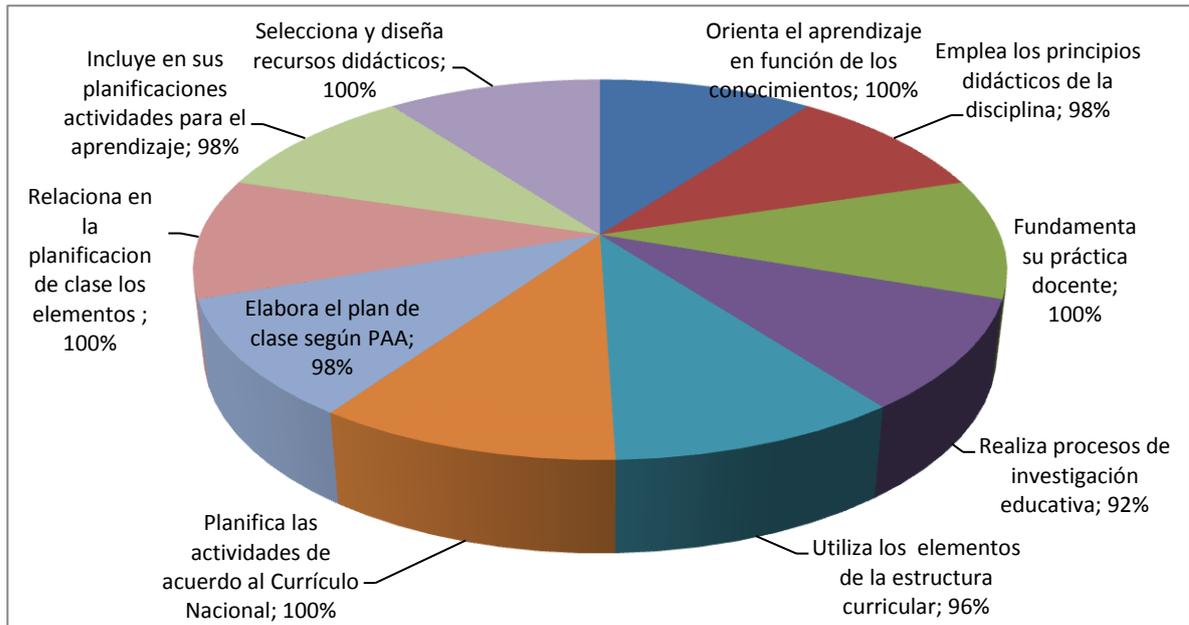


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre el nivel de importancia en el desempeño docente, sección planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, se observa que casi el 100% de indicadores son satisfactorios, presentándose como único indicador bajo el 3.4 (realiza procesos de investigación educativa) con una frecuencia de 9,20 lo que representa el 92% en relación a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que realmente el docente investigado no le está dando la suficiente importancia al proceso de investigación educativa que tiene por objeto fortalece la práctica docente, donde el maestro debe estar consciente de que la investigación educativa es una estrategia necesaria de desarrollar para lograr el buen desempeño profesional por medio de la practica en el aula educativa, para lo cual la teoría de (Tardif, 2004), señala que la práctica docente consiste en preparar maestros que sean capaces de desarrollar buenas prácticas pedagógicas, en el sentido más amplio del concepto, es decir que a la práctica docente se la puede concebir como un medio (saber hacer) para aprender a ejercer la docencia y como un fin (saber saber) lograr las buenas prácticas en la formación de educadores. Se cree que el docente practica la teoría y teoriza sobre la práctica en una dialéctica constante que lo ayuda al buen desempeño profesional que no solo depende de los conocimientos académicos o científicos, sino de los adquiridos durante la investigación en el ejercicio de la práctica docente, del amor y la vocación para enseñar.(Montesinos, 2003), como se dice normalmente, la práctica hace al

maestro, he ahí la importancia de que un buen docente se cultiva durante su etapa de ejercicio profesional, ya que mientras más practique, más experiencia ira ganando, la misma que le permitirá desempeñarse con una correcta práctica pedagógica, logrando cumplir con su misión de educar.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
TOTAL		98,40	
PROMEDIO		9,84	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

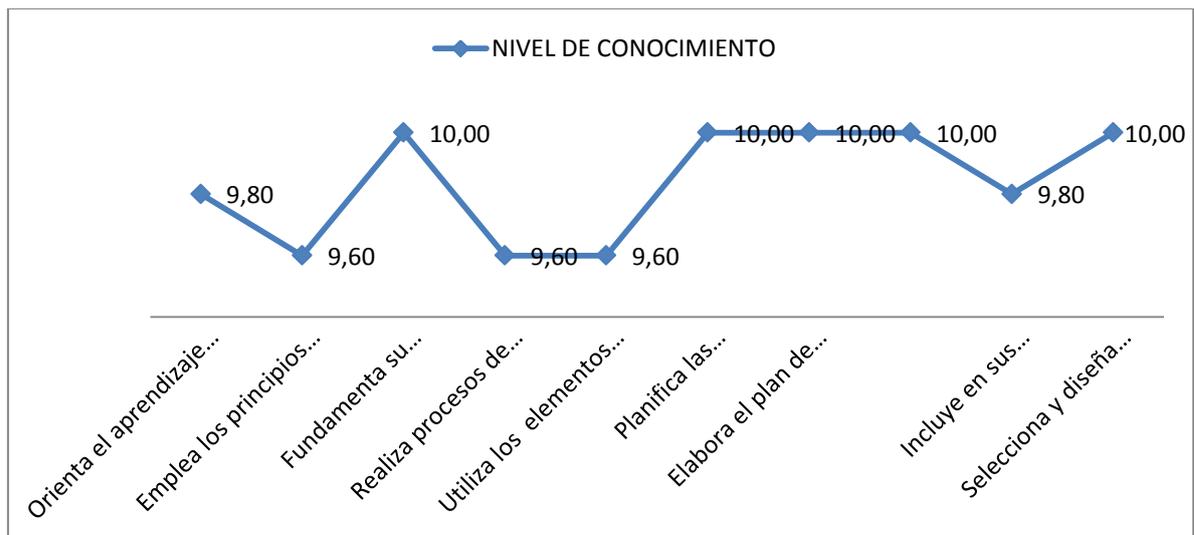


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre el nivel de conocimiento en el desempeño docente, sección planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, se observa que casi el 100% de indicadores son satisfactorios, presentándose como indicadores bajos tres puntos que son 3.2 (emplea los principios didácticos de la disciplina), 3.4 (realiza procesos de investigación educativa) y 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular) cada uno de estos indicadores tienen la misma frecuencia de 9,6 lo que representa el 96% en relación a los otros indicadores que representan el 98% y 100%, frente a lo expuesto se deduce que realmente el docente investigado desconoce poco de los principios didácticos de la disciplina que se imparte en la planificación de la clase, de los procesos de investigación y de los elementos de la estructura curricular que sirven para realizar una buena planificación de clase, con estos antecedentes está claro que el porcentaje de desconocimiento es mínimo, ya que esto se puede deber a las diferentes estrategias que utiliza cada docente para ejercer su práctica en el salón de clase, hoy en día el docente debe aplicar todos los recurso tecnológicos, pedagógicos y metodológicos para planificar correctamente el proceso de enseñanza-aprendizaje y en especial llegar a cumplir con los objetivos específicos y generales propuestos en cada área del conocimiento, donde la Ministra de Educación de nuestro país, (Vidal, 2013), manifiesta que el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y que para lograr esta nueva política educativa se debe unir esfuerzos para lograr que los docentes adquieran los conocimientos necesarios para trabajar en la reforma del currículo y planificar el proceso de enseñanza de acuerdo al Plan Decenal de Educación, lo que conlleva en si una buena práctica educativa, sin embargo en nuestro medio existen docentes que no investigan ni se actualizan, simplemente se quedan con los conocimientos que adquirieron en su formación académica volviéndose personas desactualizadas incapaces de proveer su autoformación, cuando el (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013), señala que el docente de calidad, es el que domina el área que enseña, el que usa pedagogía variada y en especial se actualiza permanentemente de acuerdo a su área, en sí el buen docente se refleja en el uso de estrategias, recursos y métodos que utiliza en la planificación de clase.

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	9,40	9,09	94%	91%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	8,82	98%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	7,80	94%	78%
TOTAL		28,60	25,71		
PROMEDIO		9,53	8,57	95%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

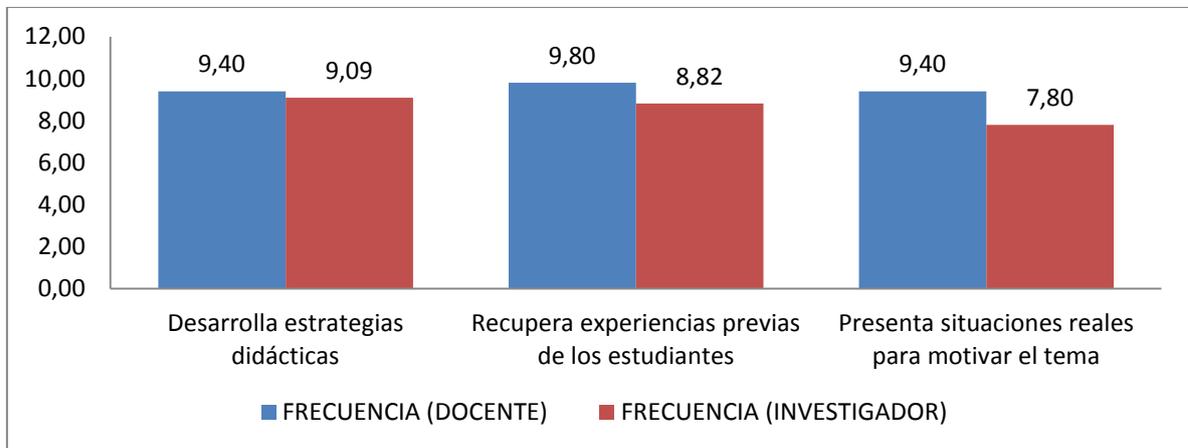


Figura 10. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado y el registro de observación de las actividades del maestro, sobre la frecuencia de ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje, sección inicio, se observa que existe una diferencia mínima de porcentajes en lo que se autoevalúa el docente y lo que el investigador evalúa, obviamente el docente se va a calificar bien, siendo importante también que otros nos observen y evalúen el trabajo que estamos realizando como maestros. Para el investigador el 78% de docentes no presentan situaciones reales anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema, mientras que el 88% recuperan experiencias previas de los estudiantes como puntos de partida y el 91% desarrolla estrategias didácticas, para el docente investigado en su autoevaluación los indicadores presentan un porcentaje mínimo del 94% y un máximo del 98% lo que significa una actuación satisfactoria, presentándose como indicador bajo la falta de motivación por

parte del docente al iniciar una clase, tomando en cuenta que los deseos de aprender y superarse depende mucho de las herramientas, didáctica y pedagogía que el docente utilice para motivar en sus alumnos el deseo de superación y aprendizaje, como claramente (Montenegro, 2007) señala que el docente puede tener excelente formación, buena salud, pero si no tiene suficiente motivación por lo que hace, no lograra un buen desempeño con sus alumnos, es decir que la motivación se fortifica con el compromiso, la convicción, la responsabilidad, la puntualidad, el cumplimiento, la buena relación que mantenga con sus estudiantes y compañeros, mientras que (Giménez, 2010) manifiesta que el buen desempeño del docente depende mucho de la motivación que tenga el alumno para desarrollar y cumplir con cada una de las destrezas planificadas en el plan de clase, realmente el docente debe utilizar estrategias didácticas y pedagógicas adecuadas para lograr en cada uno de sus estudiantes la motivación suficiente, que les permita desear aprender cada uno de los temas planificados diariamente, y de esta manera lograr cumplir con los objetivos de aprendizaje, ya que cuando el estudiante no está lo suficientemente motivado no tiene interés por aprender y por ende fracasa en su aprendizaje.

Tabla 11. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	7,80	96%	78%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	8,55	98%	85%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	8,09	98%	81%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	8,73	98%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	7,18	98%	72%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	7,36	100%	74%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	8,45	100%	85%
TOTAL		68,80	56,16		
PROMEDIO		9,83	8,02	98%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

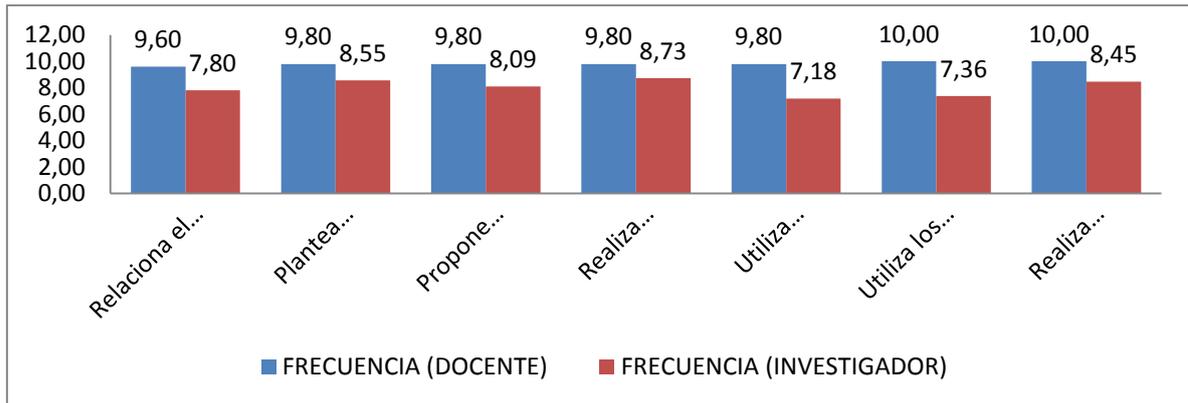


Figura 11. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al observar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado y el registro de observación de las actividades del maestro, sobre el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje, sección desarrollo, se observa que existe una gran diferencia en relación a los indicadores de autoevaluación y observación, para el investigador el 72% de docentes no utilizan con frecuencia estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución, mientras que el docente investigado en la autoevaluación señala que los utilizan con una frecuencia del 100%, otro indicador en el que existe una diferencia abismal de un 26% entre los dos instrumentos aplicados es el 3.12.6 (utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje), se percibe que la diferencia de los resultados entre el docente y el observador es evidente con una diferencia de porcentajes del uno al otro del 20% al 28% lo que significa que los docentes investigados no han realizado una autoevaluación consiente que les permita reconocer sus errores. Como docente debe tener presente que la educación de hoy busca lograr en el estudiante la creatividad para relacionar la realidad que vive con el aprendizaje, utilizando las estrategias que brinda la institución conjuntamente con los recursos que se encuentran en el medio en el que se desarrolla la clase dependiendo del tema a estudiar, ya que la educación de calidad busca desarrollar en cada uno de sus alumnos las diferentes destrezas, aplicando siempre los métodos, estrategias y recursos didácticos, finalmente (Soubal, 2012) al referirse sobre la gestión del docente en el aprendizaje “refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente”, para ello el docente debe ser creativo al momento de planificar su clase utilizando estrategias, metodologías y recurso adecuados para lograr captar la atención de cada uno de los estudiantes y llegar a cumplir con lo planificado.

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	9,80	7,27	98%	73%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	8,20	96%	82%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	7,27	84%	73%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	8,90	98%	89%
TOTAL		37,60	31,65		
PROMEDIO		9,40	7,91	94%	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

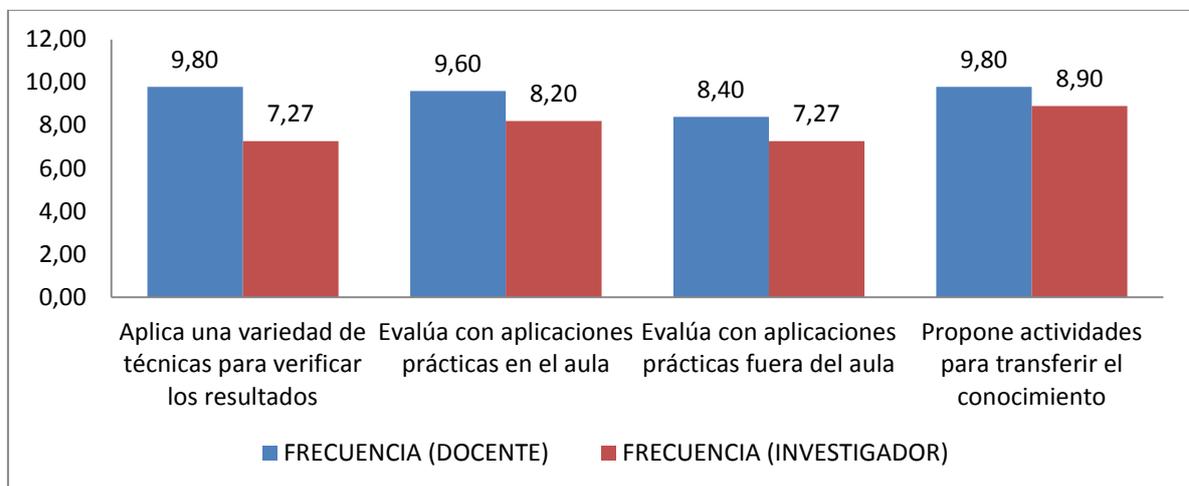


Figura 12. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación y observación del docente investigado, sobre la frecuencia de evaluación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observa que existe una diferencia máxima del 27% y mínima del 11% entre el docente investigado y el observador, el indicador en el que no existe mucha diferencia entre los dos instrumentos aplicados es el 3.13.3 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), 3.13.4 (propone actividades para transferir el conocimiento) puntuaciones que se presentan bajas con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se logra deducir que realmente el maestro no está evaluando al estudiante con aplicaciones prácticas fuera del aula, ni tampoco está utilizando una variedad de técnicas para verificar los resultados que de lo que aprendió el alumno después de su clase. Aplicar técnicas, métodos, materiales y recursos tecnológicos que puedan facilitar al

estudiante la transferencia de esas estrategias a otra materia o tema de aprendizaje. Es decir, el que una estrategia sea fácilmente aplicada a una nueva situación de aprendizaje, nos ayuda a evaluar a cada estudiante verificando la calidad de enseñanza que estamos brindando, es una de las estrategias de aprendizaje de los autores Monereo, C., Castello, M., Clareana, M., Palma, M., y Pérez, M. (2007). Las técnicas que el docente utilice para evaluar son muy importantes ya que éstas permiten que el docente evalúe las actitudes y aptitudes del estudiante y de acuerdo a los resultados obtenidos el maestro podrá dar seguimiento oportuno, pertinente y preciso al estudiante que no ha logrado cumplir con los objetivos del aprendizaje, proponiendo actividades que logren transferir los conocimientos adquiridos a otros contextos, logrando que el alumno pueda abrir su mente y deseos de aprender.

Tabla 13. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,53	8,57	95%	86%
3.12	DESARROLLO	9,83	8,02	98%	80%
3.13	EVALUACIÓN	9,40	7,91	94%	79%
	TOTAL	28,76	24,50		
	PROMEDIO	9,59	8,17	96%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

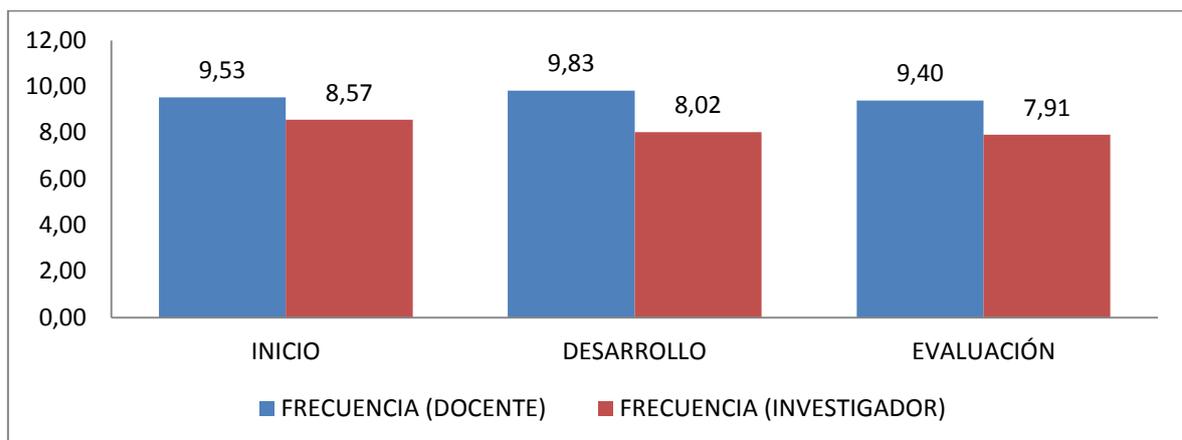


Figura 13. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados globales obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación y observación del docente investigado, sobre la frecuencia en las etapas de inicio, desarrollo y evaluación en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observa que los porcentajes de la autoevaluación de los docentes es mayor que el del observador y es un nivel considerable. Se observa que en la etapa de inicio el docente se autoevalúa con un 95% y lo observado por el investigador da un 86%, obteniéndose una diferencia del 9% lo que significa que realmente el docente no está desarrollando las estrategias, recuperando las experiencias previas, ni presentando situaciones reales para iniciar con el proceso de enseñanza de un tema. En la etapa de desarrollo el docente se autoevalúa con un 98% y lo observado por el investigador da un 80%, obteniéndose una diferencia del 18% verificándose que los docentes no están ejecutando la etapa del desarrollo de la enseñanza como deben hacerlo, siendo un punto fundamental ya que en está, el maestro transmite sus conocimientos utilizando de forma correcta las actividades, metodologías, recursos y estrategias que le permitirán cumplir con los objetivos de aprendizaje. En la evaluación el docente se autoevalúa con un 95% y lo observado por el investigador da un 79%, obteniéndose una diferencia del 15% comprobándose que las estrategias o actividades que utiliza el docente después de cada aprendizaje no es variado ya que no se está explorando nuevas aplicaciones como evaluar fuera del aula. No obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que en el indicador 3.12 Desarrollo, existe un porcentaje de diferencia más alto entre lo anotado por el docente investigado y lo observado por el investigador, ante lo anotado se deduce que realmente el docente no hizo una autoevaluación de su desempeño como docente al contestar este instrumento, debido a que lo que demostró en cada una de sus clases al observarlo fue diferente. Como docente debe saber que el aprendizaje actual se basa en la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, para lograr cumplir con los objetivos de enseñanza – aprendizaje (López, 2011), es así que los docentes deben comprender que hoy en día se trata de formar niños y jóvenes capaces de interactuar socialmente, modificar sus conocimientos cognitivos, motivados, positivos, con valores preparados para desenvolverse en la vida, olvidándose del aprendizaje antiguo que lo único que los maestros hacían era transmitir teoría, pero no lograban desarrollar, ni descubrir ninguna habilidad que el estudiante poseía, volviéndolos monótonos e incapaces de crear algo por sí solos. (Chabolla, 2001), es decir el docente debe explorar las habilidades de cada uno de sus estudiantes motivándolos a tener los deseos de superación y aprendizaje, creando conciencia en cada uno de ellos (estudiantes), la importancia que tiene el adquirir en el día a día conocimientos nuevos para aplicarlos a la realidad.

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	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	29,00	
	PROMEDIO	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”



Figura 14. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre la importancia de la etapa de inicio en el proceso de enseñanza - aprendizaje, se observa la importancia que los docentes le dan a los indicadores de la etapa de inicio, con un porcentaje de 94% y 98% siendo unas puntuaciones bastante altas, lo que se percibe que para el docente es importante iniciar el desarrollo de una clase basado en estrategias didácticas, tratando de recuperar las experiencias que han tenido los estudiantes, motivándolos a relacionar el tema con las situaciones reales que vivimos, con estos porcentajes se puede evidenciar que el indicador de porcentaje más bajo con un 94% es el 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el

tema), al parecer el docente tiene dificultad y le da poca importancia a la necesidad de presentar situaciones reales para lograr motivar al estudiante, con relación a esto (Montenegro, 2007) señala que los maestros o docentes influyen en las decisiones de los alumnos y que mejor que este lo haga de forma positiva, estimulando a la motivación, haciéndole conocer el plan de estudio para lograr despertar su interés y así mismo comprometerlo con el proceso de formación, es decir, el maestro está en la obligación de crear altas expectativas dentro de su clase ya que depende mucho de la actitud que este demuestre frente a sus estudiantes para que ellos se motiven y pongan esfuerzo por aprender, tomando en cuenta que los estudiantes no responden positivamente a la presión de aprender sin motivación.

Tabla 15. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	68,40	
	PROMEDIO	9,77	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

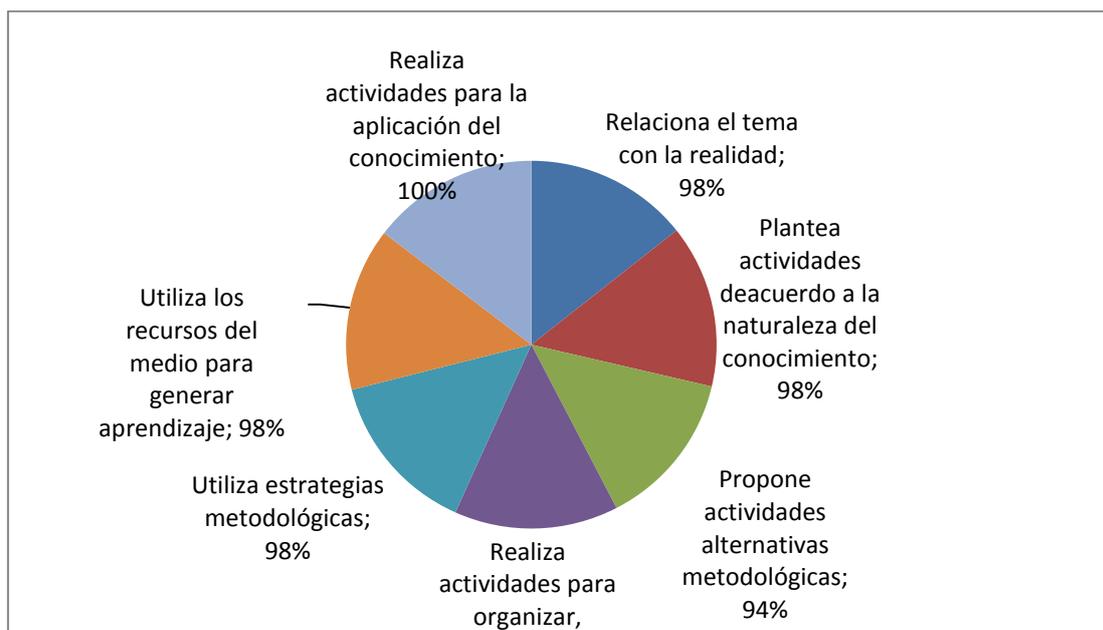


Figura 15. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al observar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre la importancia de la etapa de desarrollo en el proceso de enseñanza - aprendizaje, se constata la importancia que los docentes le dan a los indicadores de la etapa de desarrollo, con un porcentaje de 94% y 100% siendo puntuaciones bastantes altas, lo que se analiza que para el docente es importante desarrollar el proceso de enseñanza realizando actividades, utilizando alternativas metodológicas para generar, sistematizar y aplicar los conocimientos aprendidos en la realidad, podemos observar que la puntuación más baja con el 94% es el indicador 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas), frente a lo expuesto se deduce que el proceso de desarrollo de las actividades de enseñanza son positivas ya que no bajan de un 94%, debido a que el docente le da la importancia necesaria al desarrollo de actividades que le permiten captar la atención de los estudiantes, ya que es deber de él maestro transmitir los conocimientos académicos, formarlos en valores éticos y morales, creando en ellos una formación positiva que les permita defenderse en la vida diaria como buenos profesionales y personas, es por esto que la Universidad Alberto Hurtado refiriéndose a este tema señala que el profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del niño (a) o adolescente, ya que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. (Universidad Alberto Hurtado, 2011), hoy en día el docente debe utilizar los diferentes recursos para lograr cumplir con la misión de transmitir de forma adecuada los conocimientos necesarios que le servirán al estudiante para aplicarlos en la realidad, logrando de esta manera educar adecuadamente.

Tabla 16. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	38,80	
	PROMEDIO	9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

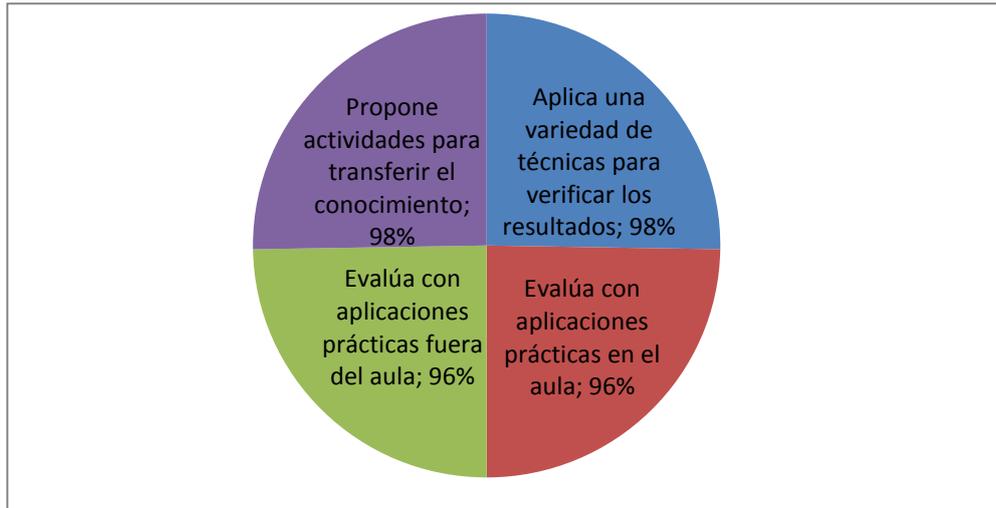


Figura 16. Evaluación

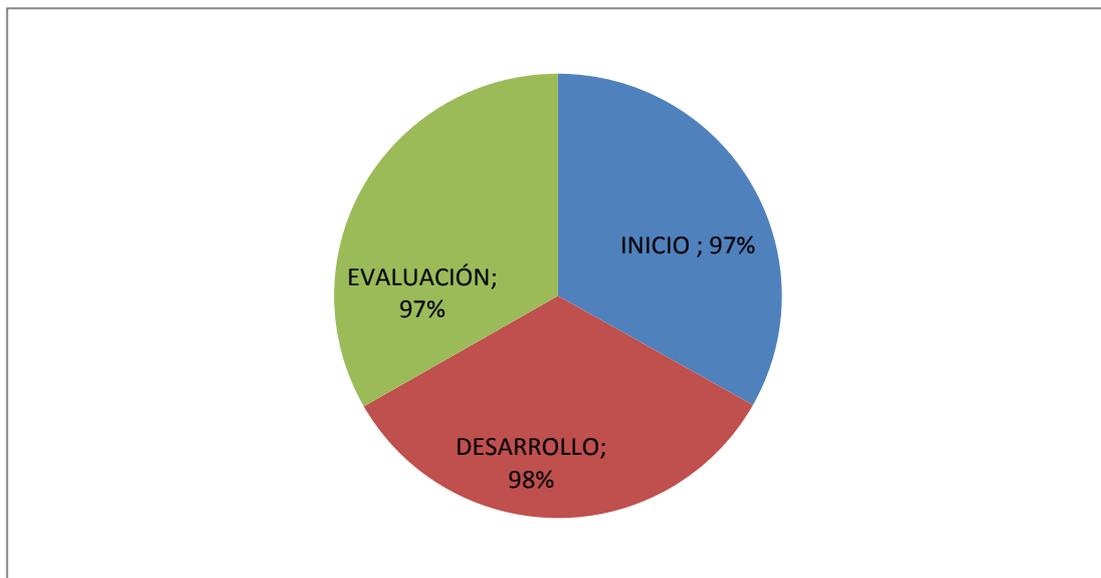
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación, sobre la importancia de la evaluación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observa que los porcentajes de los índices observados son positivos ya que se enmarcan en un 96% y 98%, lográndose deducir que en sí el docente le está dando la correcta importancia a la aplicación de técnicas para verificar los resultados y propone actividades para transferir el conocimiento a la realidad, dándole menos importancia a evaluar las aplicaciones prácticas en el aula y fuera de ella, el docente debe estar consiente que el proceso de evaluación es importante ya que le permite verificar el avance de aprendizaje que el estudiante está asimilando y las falencias que este tiene, dándole la opción se reforzar a tiempo lo no aprendido. La evaluación permite evaluar en cada uno de los estudiantes el desarrollo de las destrezas y creatividad en base al objetivo propuesto, y que mejor hacerlo fuera del aula de clase, es decir realizar una evaluación práctica, finalmente los autores Ortega, M., Sánchez, A. M., García, J. M., Maldonado, C., (2008) señala que la evaluación es el “proceso sistemático diseñado, intencional y técnicamente, de recogida, análisis e interpretación de información relevante, fiable y válida para describir las facetas concretas de la educación, que nos permita emitir un juicio valorativo en función de los criterios determinados para poder tomar decisiones acerca de dicha faceta” (p. 10), motivo por el cual el docente debe considerar a la evaluación como la herramienta que le permite verificar si se está cumpliendo con los objetivos propuestos en cada una de las planificaciones de clase, caso contrario podrá tomar los correctivos necesarios para cumplir con los mismos.

Tabla 17. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,67	97%
3.12	DESARROLLO	9,77	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,70	97%
	TOTAL	29,14	
	PROMEDIO	9,71	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

**Figura 17.** Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados globales obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación del docente investigado, sobre la importancia en las etapas de inicio, desarrollo y evaluación en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observa que los porcentajes de cada uno de los indicadores realmente son altos ya que están en un porcentaje del 97% y 98% llegándose a la conclusión de que realmente los docentes están dando la debida importancia en especial al desarrollo de la enseñanza, es evidente que la diferencia de porcentajes entre el inicio, desarrollo y evaluación es mínima (1%), lo que permite visualizar que realmente para el docente investigado es importante cumplir con las etapas de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta las estrategias, actividades, metodologías y procesos que le sirven para lograr motivar a sus estudiantes en el desarrollo del aprendizaje y adquisición de nuevos conocimientos, teniendo claro que es su

responsabilidad el lograr que los estudiantes cumplan con los objetivos de aprendizaje, desarrollando sus habilidades, destrezas y creatividad que le permitirán inmiscuirse en la vida real y por ende a la sociedad. El docente forma parte de la formación integral del estudiante como persona, sembrando en ellos valores y enseñanzas que los guiarán con responsabilidad durante toda su vida, debe demostrar y transmitir a sus alumnos el cariño por su trabajo, esto le ayudará a que el estudiante se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, logrando así una buena relación entre profesor y estudiante, es decir el aprendizaje se trata de técnicas y recursos didácticos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda. (Nohora, 2012), es importante destacar que el apoyo, la motivación, la didáctica, la pedagogía que utilice el maestro es necesaria para que el alumno cumpla con los objetivos de aprendizaje, desarrollo de destrezas y aptitudes propuestos para cada años de estudio.

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	DE PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	29,40	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

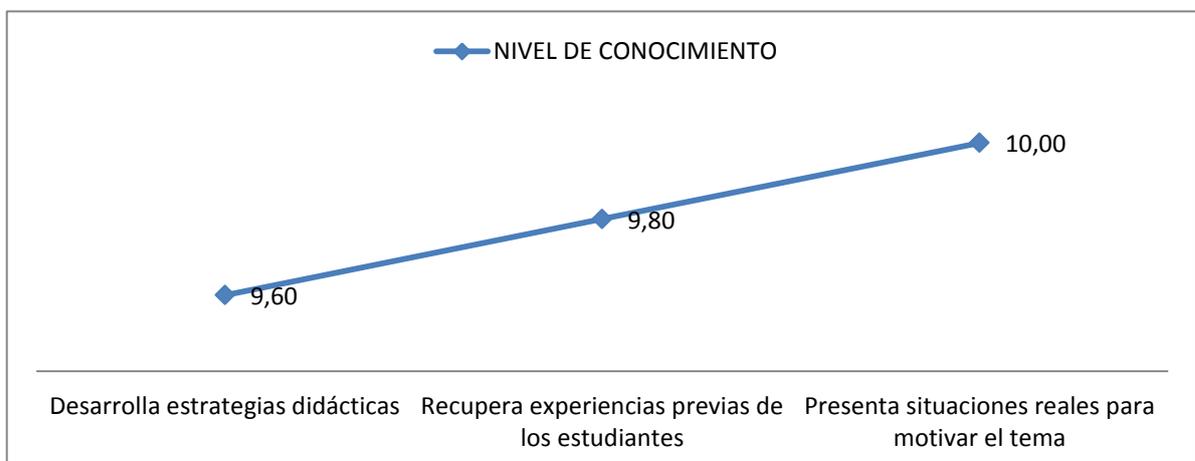


Figura 18. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre el nivel de conocimiento en la etapa de inicio durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, se observa que el nivel de conocimiento que posee el docente son altos en los tres indicadores, es decir que el 100% sabe cómo presentar situaciones reales para motivar el tema, el 98% recupera experiencias previas de los estudiantes y un 96% desarrolla estrategias didácticas, como es evidente este último indicador es el porcentaje más bajo en relación a los demás, pero tampoco demuestra un desconocimiento total, con lo antes expuesto llegamos a la conclusión que los docentes saben que para iniciar el aprendizaje de un tema, estos deben aprovechar las experiencias y situaciones reales para motivar al estudiante, sin olvidar que las estrategias didácticas deben utilizarse correctamente para cumplir con el plan de clase propuesto en cada tema, ya que de los pre requisitos que se usen antes de empezar a aprender algo nuevo depende la adquisición de nuevos conocimientos en fase del desarrollo. Todo docente debe saber que la etapa de inicio es fundamental en un proceso de enseñanza-aprendizaje. Es importante destacar que el maestro debe poseer un perfil de conocimientos complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y en especial la voluntad y el deseo de enseñar y aprender, convirtiéndolo en un docente de calidad, en el que el (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013), señala que el docente de calidad, “es el que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”, ya que del docente depende que el alumno pueda desenvolverse positivamente y transmitir el contexto a la realidad, permitiéndole cumplir con los objetivos de aprendizaje propuestos por una educación de calidad.

Tabla 19. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	69,40	
	PROMEDIO	9,91	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

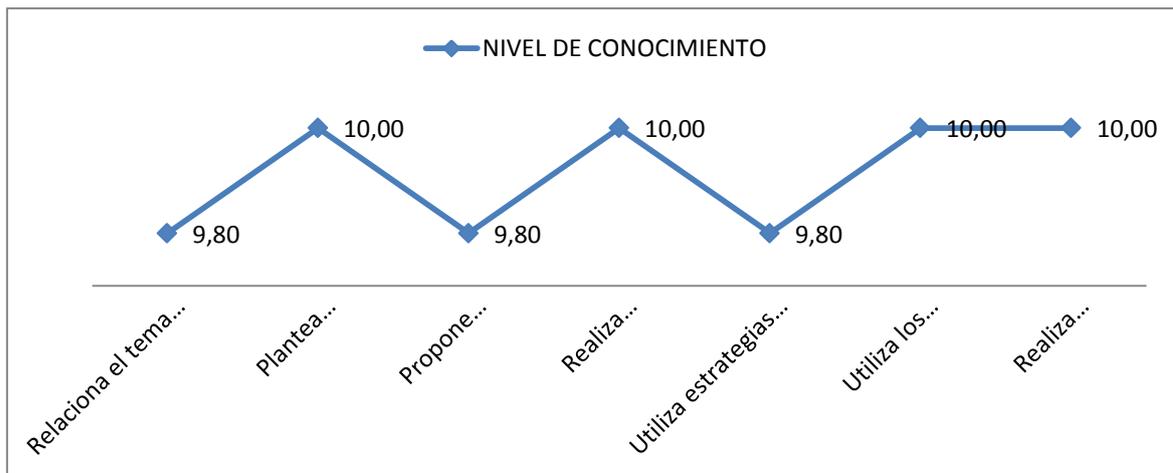


Figura 19. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al observar y analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre el nivel de conocimiento en la etapa de desarrollo durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, se observa que el nivel de conocimiento que posee el docente son altos en todos los indicadores, es decir que el 100% de docentes saben cómo plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, como realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar nuevos conocimientos utilizando recursos del medio para generar aprendizajes, realizando actividades para la aplicación del conocimiento y un 98% sabe cómo relacionar el tema con la realidad, conoce las actividades alternativas metodológicas con recursos que ofrece la institución educativa, es evidente que el porcentaje de conocimiento es alto, es decir que el docente está realmente preparado para ejercer la docencia positivamente, con la capacidad de enfrentar grandes desafíos que le conllevan a su buen desempeño, enmarcados siempre en su excelente desarrollo profesional, en las buenas relaciones que entable con la familia, escuela y comunidad, ya que el docente es considerado como base principal, para conseguir la educación de calidad que en todas las instituciones educativas se están buscando, motivo por el cual es importante que la formación del docente sea continua y le permita saber desenvolverse ante los diferentes cambios, en relación a esto el (Ministerio de Educación, 2013), señala que el desempeño docente se fundamenta en la calidad de educación que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, tiene por objeto fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de aprendizajes declarados por el currículo nacional.

TABLA 20. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	39,00	
	PROMEDIO	9,75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

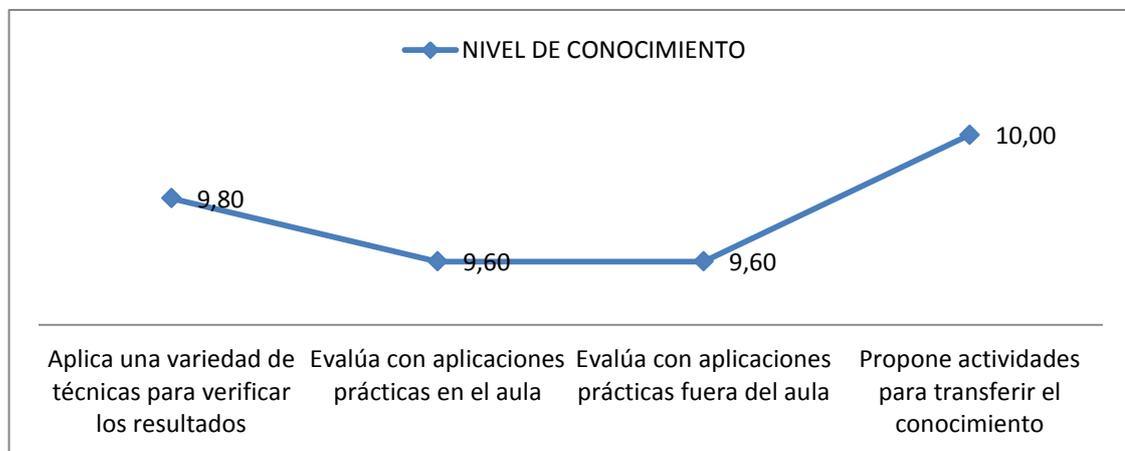


Figura 20. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

Analizando los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado sobre el nivel de conocimiento en la etapa de evaluación durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, se puede observar realmente que el porcentaje de desconocimiento sobre las técnicas y aplicaciones de instrumentos de evaluación es mínima, ya que un 100% conoce sobre las actividades que sirven para transferir el conocimiento a otros contextos, el 98% sabe que técnicas aplicar para comprobar los resultados de aprendizaje y el 96% conoce de la evaluación dentro y fuera del aula, con lo antes expuesto se deduce que existe un 4% de desconocimiento referente a que actividades aplicar para evaluar las practicas dentro y fuera del salón de clase, está claro que el docente debe actualizarse constantemente, investigar sobre las nuevas técnicas y herramientas tecnológicas que puede aplicar en las evaluaciones, el maestro deberá preparar las estrategias de evaluación con anterioridad para no improvisar y evitar volverse docentes tradicionales evaluando solo conocimientos textuales y no la práctica, es evidente

que hoy en día los maestros no evalúan fuera del aula por el tiempo de clase y la organización de la institución, pero el docente debe conocer que las diversas formas de evaluación responden a obtener información que servirá para las mejoras internas y toma de decisiones tanto del docente como de la institución educativa. Finalmente he tomado textualmente la opinión de (Shepard, 2006) “La tarea del maestro, en su interacción cotidiana con los alumnos, ha incluido siempre, como una dimensión fundamental, el evaluar los avances de cada uno” (p.5) es decir que la evaluación aporta al progreso del alumno, siempre y cuando sea aplicada de forma correcta.

Tabla 21. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL CONOCIMIENTO DE	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,80	98%
3.12	DESARROLLO	9,91	99%
3.13	EVALUACIÓN	9,75	98%
	TOTAL	29,46	
	PROMEDIO	9,82	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

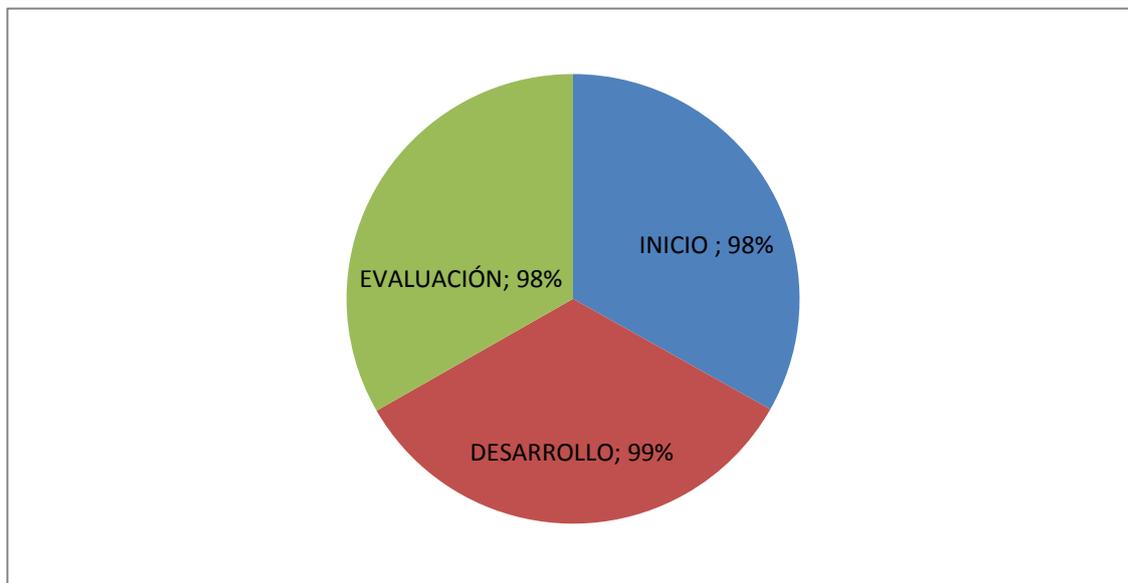


Figura 21. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Analizando los resultados globales obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación del docente investigado, sobre el nivel de conocimiento en las etapas de inicio, desarrollo y evaluación en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observa que los porcentajes de cada uno de los indicadores son altos ya que están en un porcentaje de 98% y 99% llegándose a deducir que los conocimientos que tienen los docentes sobre las fases del proceso de enseñanza y aprendizaje son muy buenos, tomándose en cuenta que el indicador de desarrollo es el nivel más alto de conocimientos, conocer y ejecutar las fases del proceso de enseñanza-aprendizaje es importante porque orienta, motiva y desarrolla la creatividad y destrezas personales y grupales, es un aliciente para la institución educativa investigada contar con docentes que poseen un alto nivel de conocimiento sobre técnicas, estrategias, metodologías, recursos y actividades necesarias para desarrollar una clase con responsabilidad y profesionalismo, todo esto va de acuerdo al desarrollo profesional que según (Tissone, 2013), se enmarca en algunos aspectos como son: formación inicial en una universidad, el conocimiento aprendido de la materia, experiencia pedagógica, técnicas utilizadas en la transmisión de conocimientos, evaluación y autoevaluación tanto del docente como estudiante, mientras que (Tardif, 2004, pág. 182), manifiesta que “en el mundo del trabajo docente, lo que distingue las profesiones de las otras ocupaciones, es la naturaleza de los conocimientos que están en juego.”, finalmente el (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013), señala que el buen desempeño de un docente se basa en el dominio del área que enseña, el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, las buena relación con los alumnos y padres de familia y en especial la sólida ética profesional. Es importante destacar que el ejercicio de la práctica docente, también se basa en el amor y la vocación para servir a la comunidad, y no solo en los conocimientos académicos.

Tabla 26. (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	9,53	9,83	9,40
IMPORTANCIA	9,67	9,77	9,70
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,80	9,91	9,75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

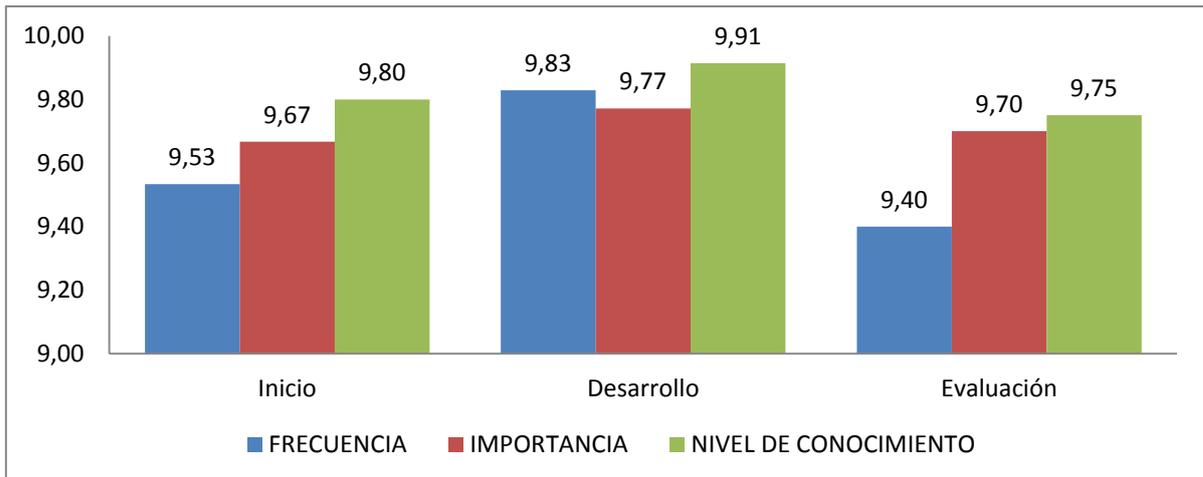


Figura 26. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje específicamente en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje claramente se observa que los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento son excelentes ya que tienen un porcentaje del 90% al 100% en sus indicadores de inicio, desarrollo y evaluación. Analizando de acuerdo a los niveles de puntuación se ve que el **nivel de conocimiento** es alto en sus diferentes indicadores, inicio (9.80), desarrollo (9.91) y en la evaluación (9.75) deduciendo que el conocimiento que posee el docente le permite lograr un desempeño de calidad aplicando todas las técnicas, métodos y estrategias para motivar en los estudiantes el aprendizaje, una puntuación media poseen los **niveles de importancia** donde el inicio tiene una puntuación de (9.67), el desarrollo de 9.77 y la evaluación de 9.70, es decir la importancia que le dan a los diferentes procesos de ejecución en bueno, teniendo como puntuación baja en relación a los otros ámbitos tenemos el **nivel de frecuencia** donde el 9.53 inicia desarrollando, recuperando y presentando experiencias reales al empezar una clase, el 9.83 desarrolla de forma correcta las actividades planificadas y el **9.40** evalúa aplicando las técnicas y transfiriendo conocimientos, con estos antecedentes podemos verificar que realmente la frecuencia con la que se ejecuta el proceso de evaluación es satisfactoria a pesar de ser la puntuación más baja a diferencia de las otras, teniendo claro que el nuevo sistema de evaluación no fue creado solo para monitorear el aprendizaje de los estudiantes, sino también para verificar el desempeño profesional de cada docente, así como la gestión de las escuelas y colegios, permitiéndole identificar y corregir más fácilmente las áreas problemáticas que se presenten.

El desempeño docente se fundamenta en la calidad de educación que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la

sociedad que aspiramos para nuestro país, tiene por objeto fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de aprendizajes declarados por el currículo nacional. (Ministerio de Educación, 2013). Hoy en día, el desempeño del docente que el gobierno exige a través de su ministerio se basa en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento con el que se desenvuelve al momento de ejecutar el proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que de su correcto desenvolvimiento depende formar estudiantes capaces de construir una sociedad de calidad basada en conocimientos académicos, valores éticos y morales que sirven para aplicarlos a la realidad, cabe destacar que el adecuado manejo de este proceso no solo depende del maestro, sino también de la planificación de la institución y sus directivos.

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	9,80	9,09	98%	91%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,75	6,78	98%	68%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,50	4,14	85%	41%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	5,64	78%	56%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	8,91	96%	89%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,36	100%	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	8,82	100%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	8,91	100%	89%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,18	98%	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	7,88	98%	79%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	5,00	100%	50%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	9,00	100%	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,91	100%	89%
	TOTAL	125,05	101,61		
	PROMEDIO	9,62	7,82	96%	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

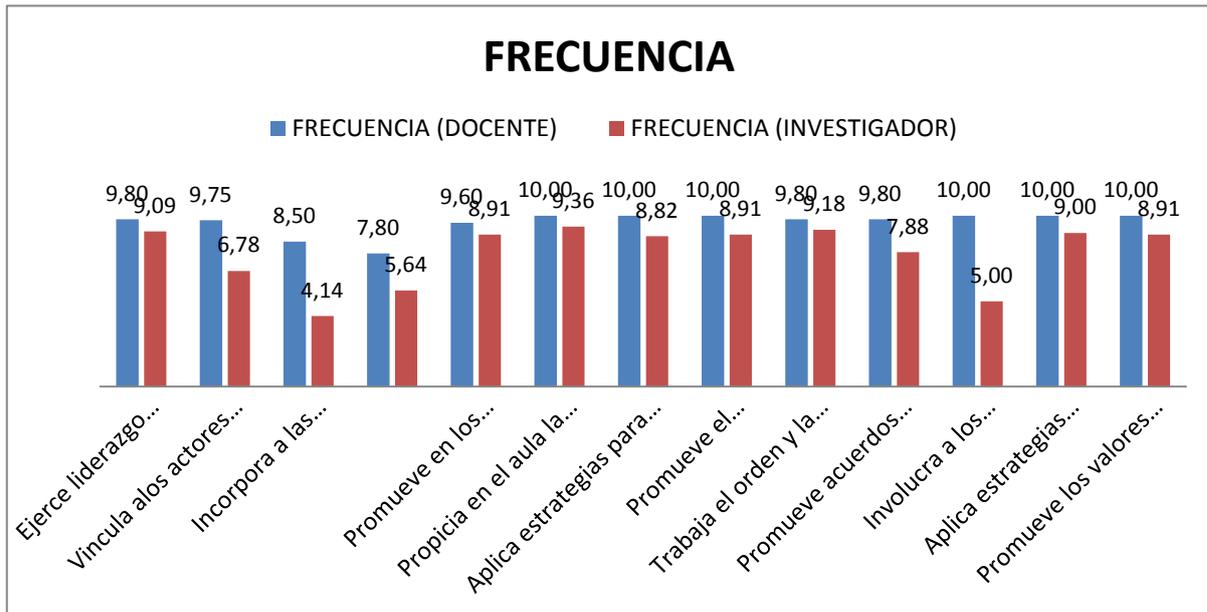


Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación y observación del docente investigado, sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se observa que entre la autoevaluación y la observación casi no coinciden con los porcentajes del docente y del investigador, entre los indicadores más bajos tenemos el 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) donde el docente se autoevalúa con el 85% y el investigador lo evalúa con el 41%, como podemos darnos cuenta existe una diferencia de un 44% con lo que se deduce que realmente el docente se autoevaluó sin hacer conciencia de lo que se le preguntaba, es decir que no incorpora con gran frecuencia a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales, otro indicador bajo es el 4.11 (Involucra a los estudiantes en la planeación), el docente tiene un porcentaje del 100% cuando el investigador tienen un porcentaje de 50%, existiendo una diferencia de opiniones del 50%, lo que se entiende que investigador pudo observar en cada hora de clase que realmente el docente no involucra con mucha frecuencia al estudiante en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras, 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) en la autoevaluación el porcentaje de la frecuencia es el 78% mientras que en el investigador es el 56% habiendo una diferencia de opiniones del 22% observándose que el docente con muy poca frecuencia promueve en sus estudiantes acciones que lo lleven al servicio social comunitario, el investigador señala que el 68% de docentes vincula a los

actores educativos en los proyectos de aula para dar solución a los problemas de la comunidad cuando el docente en este indicador señalan que ellos lo hacen con una frecuencia del 98%, analizando estas dos opiniones se verifica una vez más que aún existen docentes que trabajan independiente al alumno, es decir es solo y se siente como los maestros tradicionales donde el alumno solo escucha y obedece sin darse cuenta que en la educación actual es el alumno el principal actor de la educación, por lo tanto el maestro debe planificar su clase con apoyo y colaboración del estudiante, en base a las necesidades del mismo, convirtiéndose en el buen líder a quienes sus alumnos lo sigan hacia el éxito.

El docente debe tener presente que el liderazgo no es conseguir que el estudiante debe hacer lo que el desee, sin decir nada, mientras que (Polo, A. et al., 2012) sobre el liderazgo señalan que este se basa en la formación de principios morales y éticos, para exigir a otros un comportamiento efectivo, es decir; su función se enmarca en ser el gran líder para el cambio social, progreso económico y formar niños (a), capaces de desear triunfar, siempre y cuando los vincule a los proyectos que ofrece el gobierno, los motive a buscar soluciones a los problemas sociales y los involucre en estrategias innovadoras que le permitan desarrollar cada una de sus destrezas y aptitudes.

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	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,80	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	127,00	
	PROMEDIO	9,77	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

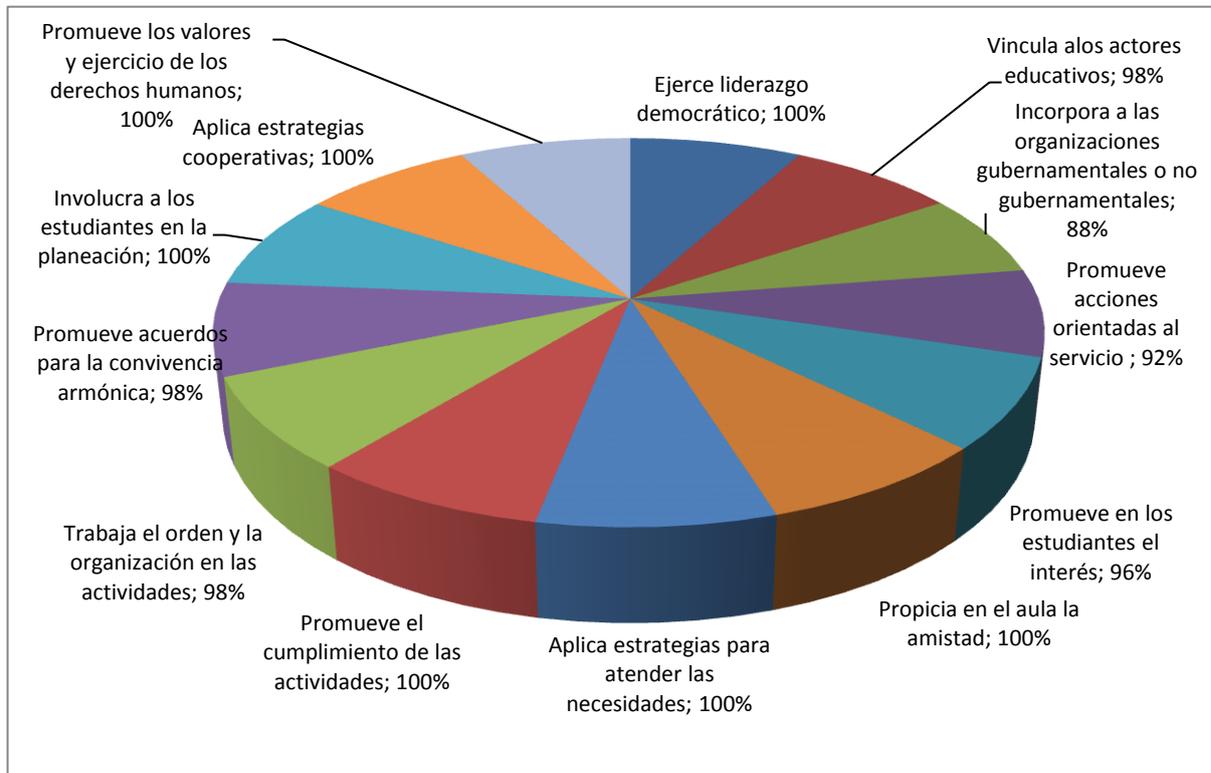


Figura 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Analizando los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación del docente investigado, sobre los niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, se puede apreciar que la importancia que le da el docente al liderazgo son altos en la gran mayoría de sus indicadores abarcando del 96% al 100%, es decir que el docente ejerce un liderazgo democrático, propicia la amistad en el aula, atiende las necesidades, promueve el cumplimiento de las actividades, los valores y el ejercicio de los derechos humanos, el interés de los estudiantes orientándolos al servicio de la comunidad, observándose como indicador bajo el 4.3 con un porcentaje del 88% donde el docente le da poca importancia el incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales a la ejecución de proyectos institucionales, lo que evita la participación del gobierno por medio de su ministerio en la educación de esta institución, con estos antecedentes se deduce que el investigado está dando la importancia necesaria a su labor como docente o líder de los alumnos que están a su cargo, promoviendo en ellos la participación activa en los proyectos estudiantiles, en la convivencia sana y pacífica con la comunidad, el respeto con quienes conviven y al

cumplimiento de los derechos humanos, sin olvidar que el tipo de comunicación que el líder (docente) mantenga con sus estudiantes es fundamental para mantener una buena relación.

Lograr mantener una buena comunicación, significa aplicar un ejercicio eficiente del liderazgo, siendo importante conocer sus procesos y en especial desarrollarlos para obtener buenos resultados, ya que sin una comunicación fuerte, los objetivos propuestos alrededor de la educación pueden perder efectividad, debido a que se desintegraría la institución o la relación que existe entre docente-alumno (Castaño, 2012), es importante destacar que para que exista una buena relación entre el docente, estudiantes, padres de familia y todos los miembros de la institución educativa deben tener una excelente comunicación que les permita relacionarse adecuadamente con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, favoreciendo el cumplimiento de los proyectos educativos en base a una buena comunicación y liderazgo beneficiando a cada estudiante con una educación de calidad.

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	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	128,40	
	PROMEDIO	9,88	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "San Pio X"

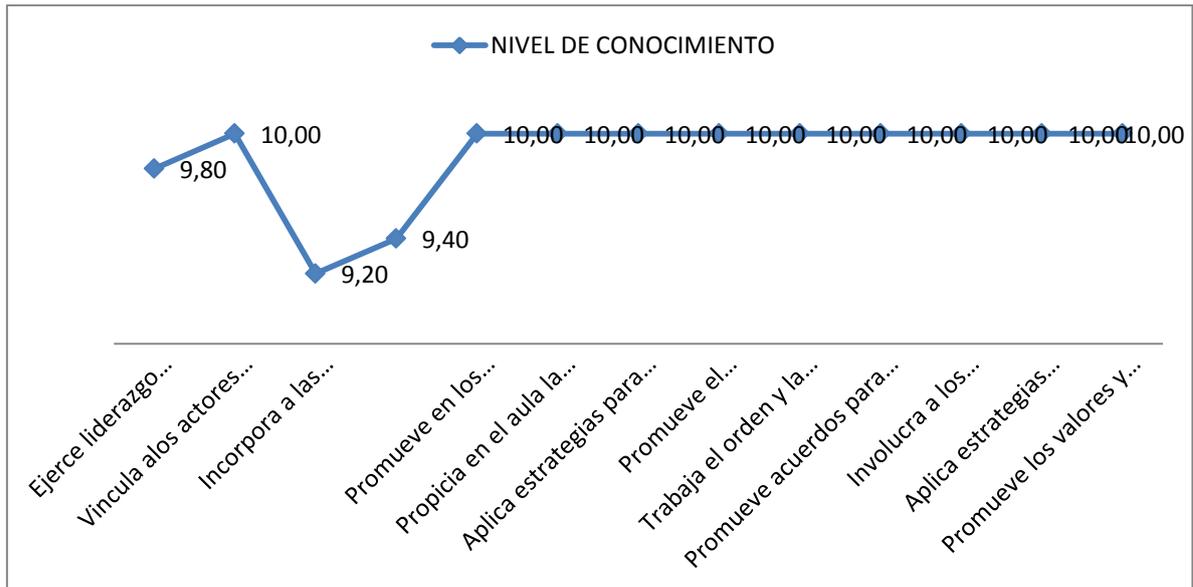


Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al observar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de autoevaluación del docente investigado, sobre los niveles de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación podemos verificar que realmente los docentes de la institución investigada tienen un 100% de conocimiento sobre el liderazgo y la comunicación, excepto tres indicadores que tienen un nivel bajo en relación a los otros, estos son: 4.3 (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) con 92%, el 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) con 94% y con el 98% el indicador 4.1 (ejerce liderazgo democrático), como podemos observar estos niveles de desconocimiento no son como para preocuparse, ya que siempre hay algo que aprender, no todo se conoce, con estos antecedentes se deduce que los docentes tienen el nivel de conocimientos suficiente como para poner en práctica el liderazgo de forma correcta en base a principios y valores éticos y morales dentro de cada una de sus aulas, siempre y cuando lo haga con amor, cariño y respeto hacia sus alumnos y compañeros, tener un buen nivel de conocimiento permite que el docente se desempeñe con calidad y eficiencia motivando de forma correcta a que el estudiante se interese por tener una buena amistad, por convivir armónicamente, participar democráticamente de las actividades que lo involucren, ya que “ser líder supone una gran capacidad de escucha activa y ejercitar amplias habilidades comunicativas; significa trabajar en equipo y facilitar ese trabajo; exige un profundo autoconocimiento, junto a una buena carga de humildad y de coherencia

interna” (De Asúa , 2011), realmente comparto la opinión del antes mencionado autor, ya que actualmente un docente debe ser un líder humilde, con la capacidad de lograr en cada uno de sus estudiantes los deseos de trabajar de forma activa en grupo o individual, creando un ambiente sano, de amistad, de comunicación y respeto a la opinión de los demás.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,53	8,57
	Desarrollo	9,83	8,02
	Evaluación	9,40	7,91
	Visión Global	9,59	8,17
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,62	7,82

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

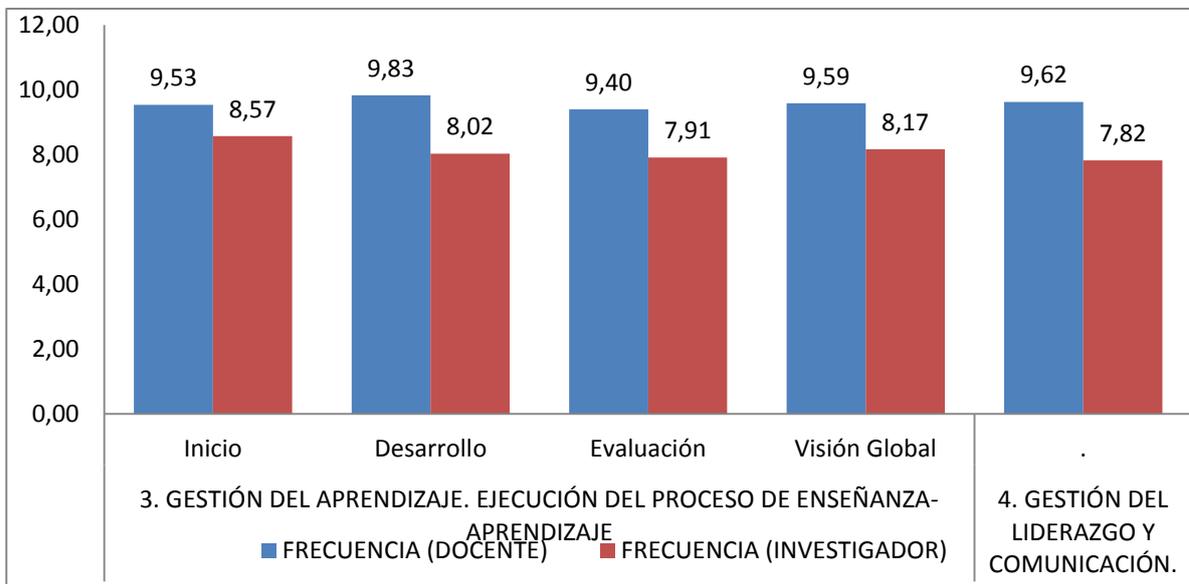


Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación al docente investigado, aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y gestión del liderazgo y gestión, se muestran medianamente satisfactorios en especial en el cuadro de frecuencia del investigador a diferencia del docente que si se muestra satisfactorio, al realizar el comparativo jerárquico se deduce que en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección inicio el docente tiene una puntuación de 9.53 y el investigador de 8.57, desarrollo el docente presenta 9.83 y el investigador 8.02, en la evaluación el docente tiene una puntuación de 9.40 y el investigador de 7.91 analizando la puntuación en un ámbito global se visualiza que el docente presenta una puntuación total de 9.59 y el investigador de 8.17, considerándose que entre la autoevaluación del docente y la observación del investigador se encuentran dentro de rangos satisfactorios, a pesar de las diferencias existentes. En la gestión del liderazgo y comunicación el docente obtuvo una frecuencia de 9.62 cuando el investigador una de 7.82, siendo esta última una puntuación muy baja en comparación a la autoevaluación del docente, con lo expuesto se deduce que en realidad el investigador observo en sí la frecuencia con la que el docente ejecuta el aprendizaje y gestiona el liderazgo dentro del salón de clase, y el docente no realizó una autoevaluación a conciencia, ya que el docente no reconoce la frecuencia con la que utiliza los diferentes parámetros para ejecutar el proceso de enseñanza - aprendizaje y hacer efectivo el liderazgo y comunicación.

En muchas ocasiones los docentes deben evaluarse y reconocer los errores que presentan en cada clase para aprender de ellos, ya que el buen desempeño del docente permite que el estudiante transmita sus conocimientos a otro contexto de la vida real; el docente por medio del liderazgo debe llegar hacer un amigo que motive a los estudiantes a desarrollar sus capacidades emocionales y profesionales, utilizando como herramienta la comunicación y la buena relación con el estudiante, su familia y la comunidad que los rodea, trabajando siempre en equipo y en base a las actualizaciones que realiza el Ministerio de Educación. Al referirnos a las actividades del docente, (Rodríguez M. E., 2000) menciona que “La sociedad demanda a la escuela que forme personas integrales y buenos ciudadanos, que eduque para la vida plena de cada uno y de todos, y que lo haga conforme a su dignidad de persona y a las necesidades del mundo de hoy” (p. 2), mientras que (Ortega, M., Sánchez, A., García, J. y Maldonado, C., 2008) sobre el tema señala que el buen desempeño del docente se ve rodeado por los cambios constantes que le obligan a buscar nuevas estrategias que le permitan iniciar, desarrollar y evaluar la ejecución del proceso de enseñanza, involucrándolo al alumno en su propia formación, acercándolo a la verdadera realidad del proceso educativo, y así obtener lo mejor de cada uno. El formar líderes que se desempeñen

positivamente dentro y fuera del aula, son la clave del éxito que buscan la verdad, los saberes, la formación integral y el servicio a la sociedad.

Se dice que el formar líderes y educar le corresponde únicamente al buen desempeño del docente, pero en realidad es un trabajo conjunto y compartido entre maestros, padres, estudiantes y autoridades, si realmente queremos educar seres humanos capaces de luchar siempre con la verdad y los conocimientos integrales que le permitan desenvolverse con éxito en la realidad de una sociedad que sufre constantes cambios, se debe trabajar en equipo basados en la buena comunicación.

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.	9,19	9,50	9,54
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,57	9,84	9,73
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,74	9,82	9,84
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,59	9,71	9,67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,62	9,77	9,88

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

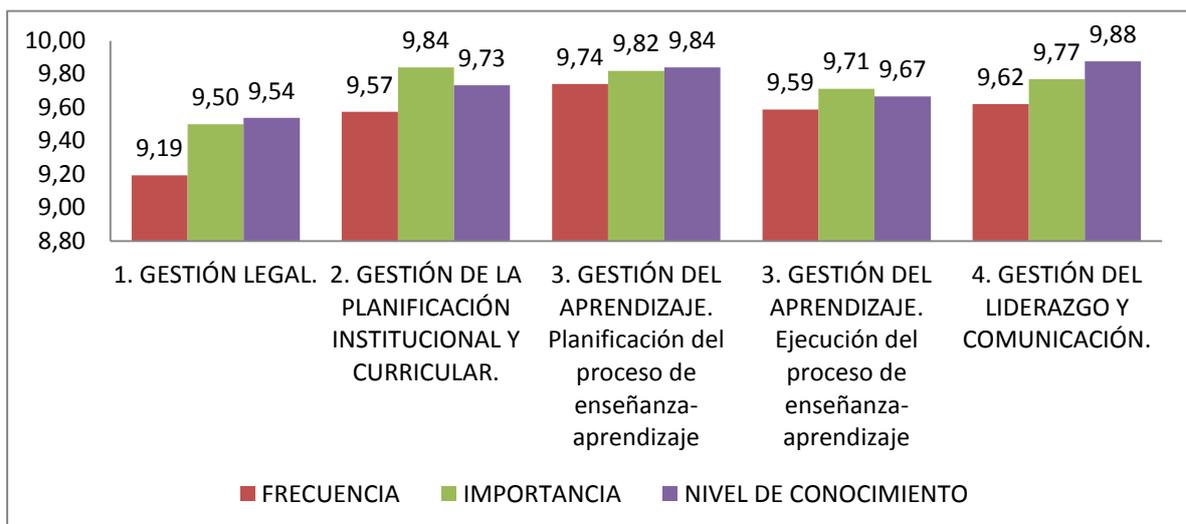


Figura 25. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “San Pio X”

Al analizar el desempeño docente desde una visión global en sus diferentes ámbitos de gestión como son: legal, de la planificación institucional y curricular, del aprendizaje en la planificación y ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y en el del liderazgo y comunicación se puede observar que realmente los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento son excelentes y satisfactorios, ya que sus porcentajes están entre el 91% al 99%, demostrándose que el desempeño del docentes es eficaz y de calidad, para mejor comprensión he creído necesario realizar un análisis de acuerdo a los diferentes ámbitos.

GESTIÓN LEGAL: la puntuación de 9,19 es un nivel de frecuencia bueno, pero en relación a los demás ámbitos es el más bajo, mientras que la importancia que le dan a este ámbito es excelente por su puntuación 9,50; sin embargo el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal es satisfactorio por tener una puntuación de 9,54.

GESTIÓN PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR: la puntuación de 9,57 es un nivel de frecuencia bueno, mientras que la importancia que le dan a este ámbito es excelente por su puntuación 9,84; sin embargo el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito planificación institucional es satisfactorio por tener una puntuación de 9,73, como se puede observar en este ámbito el docente le da más importancia a la planificación, pero no lo utiliza con tanta frecuencia, ni su nivel de conocimiento es a un cien por ciento.

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE: la frecuencia con la que el docente planifica tiene una puntuación de 9.74, mientras que la frecuencia con la que ejecuta el proceso de enseñanza presenta una puntuación de 9.59 observándose que el docente planifica el proceso de enseñanza con más frecuencia que su ejecución, de igual manera el nivel de importancia del docente sobre la planificación es más elevado (9,82) que el de ejecución (9,71) y el nivel de conocimientos que posee el docente el más alto el de planificación (9,84) que el de ejecución (9,67), como se puede observar el docente investigado utiliza con mayor frecuencia, da mayor importancia y su nivel de conocimiento es satisfactorio en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, a diferencia de la ejecución de este proceso.

GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN: el nivel del conocimiento en este ámbito es casi en un 100% ya que los docentes alcanzan una puntuación de 9,88 demostrándose un alto nivel de conocimiento por parte de los docentes, por eso mismo la importancia que le dan es alta con una puntuación de 9.77, y su frecuencia es positiva con una puntuación de 9.62.

Como podemos observar realmente el desempeño del docente de la institución investigada, está dentro de los parámetros de excelencia en todos sus ámbitos como debe ser ya que el trabajo y desarrollo profesional de un docente debe ser satisfactorio porque de ello depende el saber transmitir los conocimientos necesarios para que cada uno de los estudiantes pueda desenvolverse positivamente en las realidades que se presentan en el día a día del vivir, motivo por el cual (Montenegro, 2007), manifiesta que el desempeño del docente es un conjunto de acciones concretas que se basa en el cumplimiento de sus funciones, como es formar a niños y jóvenes que están a su cargo, determinado por factores asociados al docente, estudiante y entorno, teniendo en cuenta que el desempeño se ejerce en diferentes ámbitos (legal, planificación, liderazgo) o niveles mediante una acción reflexiva, así mismo el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente. Está claro que el desempeño docente consiste en el trabajo general y básico que debe hacer un maestro para lograr la enseñanza y el aprendizaje de calidad en cada estudiante.

CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizado en la unidad educativa “San Pio X”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, según los objetivos planteado se concluye que:

- Los docentes investigados poseen un buen desempeño profesional, basado en el alto nivel de conocimientos que tienen en el ámbito de gestión legal, sin embargo algunos necesitan reconocer, fomentar y utilizar con mayor frecuencia el Plan Decenal de Educación (PDE), el mismo que fue implementado como política del Estado, para garantizar una educación de calidad.
- El buen desempeño de los docentes es satisfactorio debido a la importancia que le dan al ámbito de la planificación institucional y curricular, permitiéndole participar, cumplir y dar continuidad a su labor docente con la construcción, planificación y diseño de las actividades diarias, evitando de esta manera improvisar el tema de cada clase ya que esto interrumpiría los objetivos propuestos en el Plan Educativo Institucional y el Currículo Nacional .
- El desempeño profesional en la planificación y ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, desde la perspectiva del docente es excelente ya que utilizan estrategias, recursos, técnica y métodos para construir en los estudiantes el conocimiento académico, el desarrollo de sus habilidades y destrezas que se plasmaran en su vida diaria, la observación del investigador permite verificar que algunos necesitan enfocarse más en la aplicación adecuada de la evaluación de conocimientos sobre aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, ya que este elemento le permite al docente evaluar, detectar y corregir desfases que existan en el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.
- De los resultados obtenidos del desempeño docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje del liderazgo y comunicación se constató que existe una diferencia mínima entre la autoevaluación del docente y la ficha de observación que realizó el investigador, deduciéndose que el docente se sobrevalora demasiado que no le permitió autoevaluarse subjetivamente, o el investigador los evaluó de forma objetiva, teniendo claro que no todos pueden ser líderes, pero si tratar de llegar a serlo ya que un buen docente (líder) podrá ejercer un liderazgo democrático, participativo y crear un ambiente de interés, amistad y convivencia armónica.

- En sí, los docentes investigados se desempeñan satisfactoriamente en los cuatro ámbitos de la gestión educativa por el buen nivel de conocimientos, la importancia y la fluida frecuencia en su desempeño pedagógico, científico y ético, con responsabilidad, honestidad y fluidez apoyadas en su práctica docente (experiencia), liderando positivamente dentro y fuera del aula para que el estudiante construya, innove y desarrolle sus propios conocimientos.

RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizado en la unidad educativa “San Pio X”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, se recomienda que:

- Realizar reuniones periódicas entre las autoridades de la institución y los docentes para discutir, organizar y planificar en base al Plan Decenal de Educación (PDE), creando conciencia en cada uno la importancia que tiene que ellos se auto capaciten o preparen sobre las actualizaciones que se dan constantemente en el ámbito de la gestión legal, ya que esto le permitirá identificar, asimilar y ejecutar con mayor facilidad las actividades docente según el marco legal.
- Los docentes planifiquen de forma diaria las actividades de cada tema considerando los elemento y la estructura de la misma, haciéndolo en base a los objetivos del Plan Educativo Institucional y el currículo nacional, evitando improvisaciones que no motivan, ni ayudan al estudiante a la construcción de sus propios conocimientos.
- Los directivos de la institución educativa conjuntamente con los docentes deben coordinar y ejecutar talleres que les permita conocer, innovar y ejecutar estrategias y metodologías para evaluar de forma práctica los conocimientos de los estudiantes, logrando en ellos el desarrollo de destrezas y creatividad.
- El docente se autoevalúe conscientemente y reconozca si está guiando a sus alumnos con liderazgo y comunicación, ya que esto le permitirá analizar sus debilidades y fortalezas, y así podrá empezar a trabajar en conjunto con alumnos, padres, autoridades y comunidad para involucrarlos democráticamente en la realidad política, económica, social y cultural que vive nuestro país.
- Los docentes vayan actualizándose paulatinamente sobre las estrategias, recursos, técnica y métodos que se utilizan para lograr el buen desempeño en los ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación, ya que de la buena práctica docente depende formar jóvenes capaces de transmitir sus conocimientos a un contexto de la vida real.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- Aguilera, J. C., y Galvez, L., (2004). *La Gestión Educativa desde una Perspectiva Humanista*. Chile: RIL Editores.
- Ander, E. (1995). *La Planificación Educativa: Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*. Buenos Aires: AIR.
- Andrade, L. (2012). *Práctica Docente*. Loja: Ediloja Cía. Ltda.
- Angeletti, M., y Gracia, M. (2008). *Familia-Escuela*. Argentina: BONUM.
- Barriga, C. (2011). *Planificación Curricular I*. Quito: Publicaciones UTE
- Bernardo, J. (2004). *Estrategias de aprendizaje: para aprender mas y mejor*. Madrid: RIALP S.A.
- Calvet, J. G. (2007). *La relación Familia-Escuela: ¿una cuestión pendiente?* Lleida: Edicions de la Universitat de Lleida.
- Carda, R. M., y Larrosa, F. (2007). *La Organización del Centro Educativo: Manual para Maestros*. Ecu Editorial Club Universitario.
- Chabolla, J. M. (2001). *Un proyecto de docencia: Para las instituciones de Educación Superior (IES) en México*. México: Plaza y Valdes Editores.
- D`Souza, A. (1996). *Descubre tu liderazgo*. Brasil: Loyola.
- Estrada, L. (2001). *El desempeño docente*. Carabobo-Venezuela: Facultad Ciencias de la Educación Universidad Carabobo.
- Fernández, M. (1993). *La profesión docente y la comunidad escolar: crónica de un desencuentro*. Madrid: Ediciones Morata S.L.
- Fernández, E. (1995). *Reflexiones acerca de: "Los factores determinantes de la calidad, eficiencia y excelencia de la educación en América Latina y el Caribe"*. Cantuta: Enrique Guzmán y Valle.
- García, F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. España: Omagraf S.L.
- Giménez, J. T. (2010). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula*. Funcae Digital, 4.
- González, V. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Pax México, Librería Carlos Cesarman, S.A.
- Jiménez, I. (2008). *La Relación Familia Escuela*. España: Íttakus.
- Lepeley, M. T. (2003). *Gestión Y Calidad en Educación Un modelo de Evaluación*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio De Educación.
- Monereo, C., Castello, M., Clareana, M., Palma, M., y Pérez, M. (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Barcelona: Graó
- Montenegro, I. A. (2007). *Evaluación Del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos E Instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montesinos, C. (2003). *Desarrollo Profesional Docente Y Aprendizaje Colectivo*. (E. D. Psicología, Ed.) *Perspectivas, II*.
- Mutis, L. H. (2011). *El Desempeño Docente -Notas De Estudio*. Pasto, Colombia: Scribd.
- Ortiz, L. G. (2011). *Marco Del Buen Desempeño Docente. Perú. Editorial Ser Maestro en el Perú*.
- Ponce, J. (2010). *Políticas Educativas y Desempeño*. Quito: FLACSO.
- Programa Escuelas de Calidad. (2010). *Características De La Gestión Educativa*. En P. E. Calidad, *Un Modelo De Gestión Para La Supervision Escolar* (Pág. 125). México: Alianza D.R. Obtenido De Gobierno Federal .
- Ramírez, J. (2001). *Estrategia metodológica hacia la calidad y pertinencia de la educación agrícola superior*. Costa Rica: IICA.
- Rivas, R. E. (2011). *Al Re-Encuentro con la Familia. La Familia En El Tercer Milenio*. Loja: Universidad Técnica Particular De Loja.
- Rodríguez, H. M. y Molina, S. (2010). *Desarrollo profesional para la mejora del desempeño. Desempeño Profesional de docentes del Siglo XXI*. Monterrey México: Col. Obispado.
- Rodríguez, M. E. (2000). *Con-Vivencia, Escuela-Comunidad ¿Un Enlace Posible?* Argentina: Novedades Educativas.
- Tardif, M. (2004). *Los Saberes Del Docente y su desarrollo Profesional*. Madrid España: Narcea, S.A.
- Valdivieso, M. I. (2008). *Planificación Curricular* (Primera ed.). Loja, Ecuador: UTPL.
- Valero, J. M. (1989). *La escuela que yo quiero*. México: Progreso S.A.
- Vázquez, E. (2010). *Modelo de Gestión Educativa* (segunda ed.). México: Secretaría de Educación Pública.
- Víctor, R. M. (1987). *Organización y gobierno de centros educativos*. Claudio Coello, Madrid: RIALP S.A.

REVISTAS

- Cardozo, G. (octubre, 2011). Gestión y planificación educativa comunitaria. *La Patria*, Bolivia, pág. A5
- De Asúa, R. (enero, 2011). Educar en liderazgo: requisito y reto del internista actual. Obtenido de *Revista Clínica Española*: <http://www.revclinesp.es/en/educar-liderazgo-requisito-reto-del/articulo/S0014256511001962/>
- Martins, F., Cammaroto, A. J., Neri, L. M., y Canelón, E. C. (agosto, 2009). Actualidades Investigativas en Educación. Obtenido de *Revista electronica publicada por el Instituto de Investigación en Educación*: <http://www.slideshare.net/adalrodriguez/liderazgo-transformacional-y-gestion-educativa>
- Ortega, M., Sánchez, A. M., García, J. M., y Maldonado, C. D. (febrero, 2008). Aproximación a la evaluación de un programa de "formación fuera del aula" en la Universidad. *Revista Complutense de Educación*, 19(2), 19.
- Soubal, S. (abril, 2012). *POLIS Revista Latinoamericana*. Obtenido de La gestión del aprendizaje: <http://polis.revues.org/2955#article-2955>

INTERNET

- Castaño, F. (2012). *Gestión Humana*. Obtenido de Liderazgo y comunicación: <http://dircomsocialmedia.wordpress.com/2012/01/21/liderazgo-y-comunicacion/>
- Dadú Garden. (2009). *Relación Familia-Escuela*. Obtenido de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- López, M. Y. (2011). <http://www.slideshare.net>. Recuperado el 27 de 01 de 2014, de Elementos de Gerencia Educativa para educaciób Básica: <http://www.slideshare.net/margaysabel/elementos-de-gerencia-educativa-para-educacin-bsica>
- Ministerio de Educación. (2013). *Ministerio De Educación*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Morales, S. (2013). "Fortalecimiento de la calidad educativa en Nicaragua" *Liderazgo y Comunicación en la Educación*. Obtenido de Nicaragua Educa: www.nicaraguaeduca.edu.ni/aulav/mod/resource/view.php?id=1848
- 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>
- Ortega, W. (2012). *Instructivo Para La Aplicación De La Evaluación Estudiantil*. Obtenido de Ministerio de Educación: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Instructivo_para_evaluacion_estudiantil_2013.pdf

- Pacheco, M. (2008). *Educación*. Obtenido de Estrategias de enseñanza: <http://portal.educar.org/foros/estrategias-de-ensenanza>
- Polo, A., et al. (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>
- Shepard, L. (2006). *La evaluación en el aula*. Obtenido de Aprendizaje en el aula: http://www.oei.es/pdfs/aprendizaje_en_el_aula.pdf
- Tissone, M. (2013). *Hinspyra-2.0*. Obtenido de Espacio de trabajo pedagógico para la formación de Profesores De Historia centrado en la Practica Docente en el ISFD N° 186 de La Costa: <http://hynspira.blogspot.com/search/label/Pr%C3%A1cticas%20Docentes>
- UNESCO. (2008). *www.unesco.org*. Obtenido de *www.unesco.org*: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001606/160660s.pdf>
- Universidad Alberto Hurtado. (2011). *Comunidad Educación*. Obtenido de Mejorar La Educación Sí Importa: <http://www.estudiareducacion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profesor-estudiante>
- Vidal, G. (2013). *Ministerio de Educación y BIB*. Obtenido de La política de educación en Ecuador: <http://www.ecuador.org/blog/?p=2403>

PROPUESTA

Al realizar el análisis de la presente investigación sobre el desempeño del docente, en sus ámbitos de gestión legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación se deduce que realmente el nivel de conocimiento, importancia y frecuencia que demuestra en el aula se encuentra en un porcentaje satisfactorio, garantizando la construcción del conocimiento en sus alumnos. Sin embargo existe un poco de desconocimiento o temor por parte del docente en el uso de nuevas estrategias, metodología y tecnología para evaluar las aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, ya que la pedagogía que utilizan para evaluar es siempre la misma, volviéndose una evaluación tradicional, evitando que el docente sepa si está o no cumpliendo con los objetivos propuestos en el currículo institucional y nacional. Con estos antecedentes nace mi propuesta de capacitar a los docentes que laboran en la Unidad Educativa "San Pio X", con nuevas estrategias de evaluación práctica, para que el docente mejore su conocimiento, de la importancia necesaria y las utilice con frecuencia y así garantice el aprendizaje.

LEGAL

PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR

ÁMBITO:

APRENDIZAJE

LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

PROBLEMA IDENTIFICADO:

Aplicación inadecuada de estrategias y metodologías para evaluar los conocimientos de los estudiantes, la evaluación es únicamente teórica, no se evalúa sobre aplicaciones prácticas.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:

“La buena práctica de la evaluación, garantiza el cumplimiento de los objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje”

OBJETIVO:

Capacitar al docente de la Unidad Educativa “San Pio X”, para que conozca, innove y ejecute en el proceso de enseñanza-aprendizaje nuevas estrategias y metodologías que le permitan evaluar de forma práctica en especial dentro y fuera del aula, garantizando una educación de calidad como un bien común y deseable, durante el periodo académico 2014-2015.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>❖ Entregar a la Coordinadora Pedagógica de la Unidad Educativa “San Pio X”, los resultados obtenidos en la presente investigación conjuntamente con la propuesta.</p>	<p>⇒ Agendar una cita con la coordinadora Pedagógica. ⇒ Entregarle por escrito. ⇒ Exponer los resultados obtenidos ⇒ Proponer las actividades remediales (taller). ⇒ Entregarle el perfil del expositor (debe ser una persona con Maestría en procesos de evaluación, con años de experiencia en el área pedagógica)</p>	<p>☀ Talento Humano: ⇒ Investigadora ⇒ Coordinadora Pedagógica de la institución ☀ Material: ⇒ Computadora. ⇒ Impresora ⇒ Papel ⇒ Carta de entrega de recepción impresa.</p>	<p>⇒ Los resultados y la propuesta presentada a Coordinadora Pedagógica de la Unidad Educativa “San Pio X”.</p>
<p>❖ Planificar un taller dirigido a los docentes de la institución sobre las estrategias y metodologías para evaluar a los estudiantes de forma práctica dentro y fuera del aula, garantizando una educación de calidad.</p>	<p style="text-align: center;"><u>TALLER UNO:</u></p> <p>Día: Primero Horario: 14H00 a 16H00 Expositor: Según el perfil propuesto Tema: “Objetivos de la evaluación” Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saludo de bienvenida a los asistentes (5min) • Presentación de los docentes participantes y el tutor (10 min.) • Introducción del tema utilizando la estrategia preguntas exploratorias (Revisar Anexo 1 de la propuesta) (20min.) • Exposición del tema (30 min.) • Preguntas de los participantes al tutor sobre lo expuesto (15 min) • Respuestas a las preguntas (20 minutos) • Conclusiones del taller (20min.) 	<p>☀ Talento Humano: ⇒ Organizador ⇒ Expositor ⇒ Participantes ☀ Material: ⇒ Computadora. ⇒ Impresora ⇒ Papel ⇒ Infocus ⇒ Lapiceros</p>	<p>⇒ Asistencia ⇒ Claridad del expositor ⇒ Material que utilizó el expositor ⇒ Participación activa de los docentes ⇒ Actitud de los participantes ⇒ Formulación de conclusiones</p>

<p>❖ Desarrollar un taller práctico para evaluar los conocimientos adquiridos en el taller uno.</p>	<p style="text-align: center;"><u>TALLER PRÁCTICO:</u></p> <p>Día: Segundo Horario: 14H00 a 16H30 Tutor asignado por el equipo de organización Tema: Aplicación de los objetivos de la evaluación expuestos en el taller uno. Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las conclusiones obtenidas de la exposición del taller uno, por parte de los participantes (20 min) • Motivación del tutor indicando la importancia de reconocer los objetivos de la evaluación (5 min) • Formación de grupos de trabajo (10 min.) • Entrega del material escrito: Se dará a cada grupo un tema de clase de las diferentes áreas, para que presenten un esquema de evaluación práctica sobre los temas asignados en base a los objetivos (10min) • Trabajo de los grupos, utilizando la estrategia “Controversia Académica” (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(20 min) <p><u>Se nombran cuatro participantes para que investiguen sobre las estrategias y metodologías de evaluación para desarrollar la siguiente capacitación.</u></p>	<p>☀ Talento Humano: ⇒ Organizador ⇒ Participantes</p> <p>☀ Material: ⇒ Pizarra ⇒ Computadora. ⇒ Impresora ⇒ Infocus ⇒ Papelografos ⇒ Papel bond ⇒ Lapiceros ⇒ Internet</p>	<p>⇒ Puntualidad ⇒ Actitud reflexiva ⇒ Trabajo en grupo ⇒ Argumentación y capacidad de dialogo dentro de cada grupo. ⇒ Relación y coherencia en la presentación del trabajo grupal. ⇒ Respeto a los compañeros al realizar la co evaluación. ⇒ Animó de participación.</p>
--	---	---	--

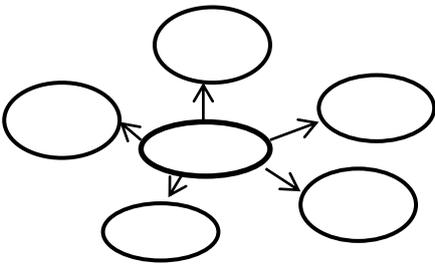
<p>❖ Realizar un debate para intercambiar estrategias y metodologías que se utilizan en las evaluaciones.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Debate:</u></p> <p>Día: Tercero Horario: 14H00 a 16H00 <u>Moderador:</u> Experto en el tema, que tenga maestría en Estrategias de Evaluación. <u>Presentador</u> del debate será asignado por los organizadores. <u>Debatistas:</u> Los cuatro docentes seleccionados en el taller práctico anterior. <u>Tema:</u> Estrategias y metodologías que se utilizan en las evaluaciones. <u>Desarrollo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve introducción por parte del moderador explicando ¿Qué son estrategias y metodologías? (10min) • Presentación de los debatistas (5min) • Exposición del tema por cada uno de los debatistas. (60 min) • Receso (5min.) • Ronda de preguntas (15 min) • Contestación a las preguntas por parte de los debatistas (25 min.) • Evaluación por parte de los participantes a los expositores del debate aplicando una encuesta de satisfacción (10 min) • Se solicita a los participantes que realicen en sus casas y traigan para la siguiente capacitación las conclusiones y recomendaciones del presente debate. • Cierre del debate, agradeciendo la participación de todos. 	<p>☀ Talento Humano: ⇒ Moderador ⇒ Presentador ⇒ Debatistas ⇒ Participantes</p> <p>☀ Material: ⇒ Computadora. ⇒ Impresora ⇒ Micrófono ⇒ Parlantes ⇒ Papelografos ⇒ Papel bond ⇒ Lapiceros ⇒ Encuestas de satisfacción</p>	<p>⇒ Asistencia y puntualidad ⇒ Expresión y claridad de los debatistas ⇒ Contenido de la investigación realizado por los debatistas. ⇒ Interrelación de las preguntas con el tema del debate. ⇒ Profundidad de las preguntas ⇒ Reacción del debatistas a la pregunta del participante ⇒ Respeto a participación de los compañeros ⇒ Formulación de conclusiones</p>
--	--	---	--

<p>❖ Desarrollar un taller práctico para reconocer y aplicar las estrategias y metodologías de evaluación tomando como referencia las expuestas en el debate.</p>	<p align="center"><u>TALLER PRÁCTICO DIVIDIDO EN DOS DÍAS:</u></p> <p>Día: Cuarto y Quinto Horario: 14H00 a 16H00 Tutor o guía asignado por los organizadores. <u>Tema:</u> Reconocer las estrategias y metodologías que se utilizan en las evaluaciones. <u>Desarrollo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizamos las conclusiones que se obtuvieron del debate (15min) • Apoyados de un Mapa Semántico (Ver Anexo 1 de la propuesta), ordenamos las estrategias y metodologías según la importancia, área y los objetivos a evaluar. (40min.) • Comentamos el Mapa Semántico expuesto en la pizarra. (20 min) • Realizamos una conclusión general de las estrategias aprendidas (15 min) • Formamos grupos de trabajo (10min) • Asignamos temas que consten en las planificaciones de las materias que están dando para que organicen la evaluación de acuerdo a las estrategias y metodologías aprendidas.(10min) • Se da por terminado ese día para continuar al día siguiente. 	<p>☀ Talento Humano: ⇒ Tutor ⇒ Participantes</p> <p>☀ Material: ⇒ Pizarra ⇒ Papelografos ⇒ Papel bond ⇒ Lapiceros</p>	<p>⇒ La claridad de las conclusiones ⇒ Definen las estrategias y metodologías de evaluación. ⇒ Le dan la debida importancia al tema ⇒ Participan activamente en la elaboración del mapa y la conclusión ⇒ Disposición de colaboración en las actividades ⇒ Desarrollamiento al exponer ⇒ Utilización adecuada de las estrategias de evaluación ⇒ Orden y respeto entre compañeros al evaluarse. ⇒ Verificar si se cumplió con el objetivo planteado en esta propuesta.</p>
	<p align="center">SEGUNDO DIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los grupos exponen el tema que escogieron (20m) • Aplican las estrategias de evaluación a sus participantes, para evaluar los conocimientos adquiridos (45min) • Se realiza una evaluación entre grupos para detectar las falencias y retroalimentar lo aprendido. • Se da por terminada la capacitación. 		

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizar memorias de las actividades realizadas durante esta capacitación y entregar a los participantes de forma física y digital. 	<p>Resumir todo lo expuesto por los capacitadores y lo trabajado por los docentes para imprimirlo y entregarlo de forma física y digital a cada uno de los participantes como material de apoyo para que logren aplicar adecuadamente las estrategias y metodologías en la evaluación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☀ Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Organizadores ☀ Material: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pizarra ⇒ Material de oficina ⇒ Hojas de papel bon ⇒ Impresora ⇒ CD ⇒ Cajas de cds ⇒ Computador ⇒ Carpetas 	<p>⇒ Verificar la claridad el contenido del material a entregar.</p>
<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-trabajoalumnodentroyfueraaulaaulaseminario2012publicada ➤ 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 la Propuesta

Anexo 1: Estrategias utilizadas en la propuesta

ESTRATEGIA	BENEFICIOS	PROCESO
Preguntas Exploratorias	Ayuda a esclarecer los contenidos , a relacionarlos con otros y con el contexto, permite analizar el tema de estudio con mayor profundidad.	1.- Prepara las preguntas que fomenten la reflexión ¿Conocen los objetivos de la evaluación? 2.- Se discute y se llega a las ideas. 3.- Se llega a la conclusión del tema 4.- Se pide a uno de los participantes que de su comentario. 5.- Al final todos opinan de la conclusión general.
Controversia Académica	Fortalece la habilidad de tomar decisiones y sustentarlas en el apoyo del grupo	1.- Se organiza grupos 2.- Se les asigna el tema para que realicen la estructura de la evaluación en base a los objetivos, por ejemplo a un grupo se le da el tema “Conociendo mi país”, del área de Estudios Sociales de cuarto año de Educación Básica. 3.- El grupo discute sobre el tema asignado y prepara la evaluación 4.- Escriben brevemente las ideas de cada uno. 5.- Debaten y redactan el informe final, para la plenaria.
Mapa Semántico	Ayuda a organizar ideas y presentar conceptos básicos. Promueve la participación con comentarios sobre las conexiones y organización de ideas del gráfico	1.- Con la idea principal del tema “Estrategias y metodologías de la evaluación”, se prepara el mapa: 

Anexo 2: Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO	SEMANA				DÍAS		HORAS
		1	2	3	4	1	2	
Entrega de los resultados obtenidos y la propuesta a la Lic. Cecilia Dávila Coordinadora Pedagógica de la Unidad Educativa "San Pio X"		X				X		2:00
TALLER UNO			X			X		2:00
TALLER PRÁCTICO			X			X		2:30
DEBATE				X		X		2:00
TALLER PRÁCTICO EN DOS DÍAS				X			X	4:00
ENTREGA DE MEMORIAS					X	X		2:00

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**

3-01-2014



CERTIFICADO DE HABER REALIZADO LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN PIO X"

UNIDAD EDUCATIVA "SAN PIO X"

2013-2014

SECCIÓN INICIAL - PREPARATORIA - BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA

Telf. 2422319
Ambato-Atocha

Ambato, 23 de enero de 2014

CERTIFICADO

Como COORDINADORA PEDAGOGICA de la Sección Básica de la **Unidad Educativa "San Pío X"**, certifico que:

Que la Señora Orfa Quezada Ordoñez con Cedula de Identidad # 110393841-9, estudiante de Titulación Educación Básica de La Universidad Técnica Particular de Loja ha aplicado los Instrumentos Investigados para el desarrollo del tema: "Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza". Estudio en Centros Educativos del Ecuador; en este Establecimiento Educativo.

Es todo cuanto puedo manifestar.

Atentamente,


Lic. Cecilia Davila

COORDINADORA PEDAGOGICA



ANEXO2: 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, 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.**

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal 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.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido 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 un aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

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.	VALORACION 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 miembros de la comunidad educativa.			

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS	
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	_____
NÚMERO DE NIÑOS:	_____
PERÍODO/S OBSERVADO/S:	_____
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:	_____
DESTREZA TRABAJADA:	_____
FECHA:	_____

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

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

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

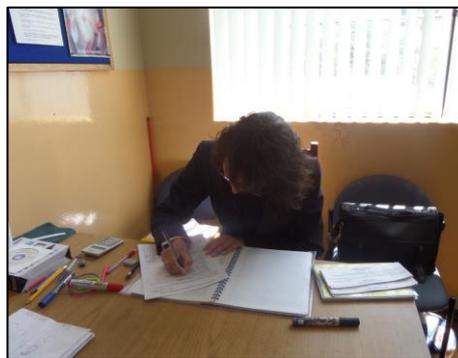
AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta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

ANEXO 4: FOTOS

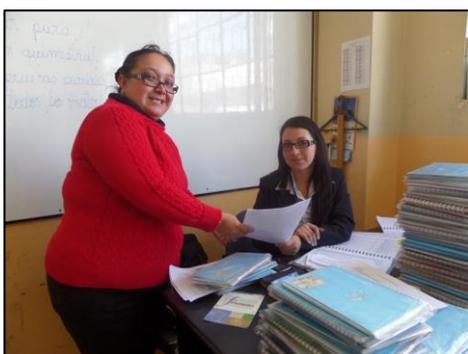
Oficina de la Coordinadora Pedagógica de la Unidad Educativa "San Pio X"



Docente contestando la autoevaluación



Recibiendo material para la observación de la clase



Docente Investigado



Docentes Investigados

