



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 3ro, 4to, 6to y 7mo de Educación General Básica del centro educativo “Victoria del Portete” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Quizhpi Reyes, Ruth Cecilia.

TUTOR: Guamán Coronel, Diana Cecilia, Ing.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Ingeniera

Diana Cecilia Guamán Coronel

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio en centros educativos del Ecuador” realizado por Ruth Cecilia Quizhpi Reyes ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre de 2014.

Tutor del trabajo de investigación.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Quizhpi Reyes, Ruth Cecilia declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Victoria del Portete”, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Guamán Coronel, Diana Cecilia tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

Quizhpi Reyes Ruth Cecilia

0103090239

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado con todo mi amor a mi querido esposo, aquel ser humano incomparable, quien me supo apoyar a cada instante, levantarme de mis fracasos, guiarme en mis momentos difíciles, iluminarme para tomar el camino más acertado con la finalidad de hacer realidad unos de mis tantos sueños, superarme cada día, mirar hacia el futuro para buscar nuevos horizontes y luego de conseguirlos ponerlos al servicio de mis semejantes.

Gracias por ser ese ser que está allí siempre en cada momento de mi vida.

El triunfo alcanzado no es personal, más bien es compartido con los seres más maravillosos del mundo, mi esposo Jaime, un hombre lleno de principios, valores y virtudes, y mis hijos Omar y Oscar, dos almas sencillas y llenas de esperanza que nunca me fallaron, más bien fueron y serán mi apoyo y mi razón de vivir para luchar todos los días de mi vida.

Quizhpi Reyes, Ruth Cecilia

AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero dar gracias a Dios por iluminar mi camino todos los días y guiarme para elegir el sendero del éxito, en segundo lugar quiero agradecer a la Universidad Técnica Particular de Loja por abrir sus puertas y dadme la oportunidad de educarme y cumplir una meta más en mi vida y finalmente mi agradecimiento imperecedero a la Ingeniera Guamán Coronel Diana Cecilia quien con su infinita bondad, dedicación y puntualidad guio mi trabajo de fin de titulación para poder culminar un reto más que me puso el destino.

Quizhpi Reyes, Ruth Cecilia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	
1.1 Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente	8
1.1.2.2. Motivación	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional	13
1.1.2.6. Políticas educativas	15
1.1.3. Características del desempeño docente	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	19
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	19
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad	20

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	21
1.2. Gestión educativa	22
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	22
1.2.2. Características de la gestión.....	23
1.2.3. Tipos de gestión	24
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	26
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	26
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	28
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación	29
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación	30
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	31
1.3.1. Definición de estrategias	31
1.3.2. Tipos de estrategias.....	31
1.3.2.1. En la gestión legal.....	31
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular	32
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	34
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	36
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Contexto.....	39
2.3. Participantes.....	42
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	43
2.4.1. Métodos	43
2.4.2. Técnicas.....	44

2.4.3. Instrumentos.....	44
2.5. Recursos.....	46
2.5.1. Talento Humano	46
2.5.2. Institucionales	47
2.5.3. Materiales	47
2.5.4. Económicos.....	47
2.6. Procedimiento	48

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	51
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	51
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	54
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	56
2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular ..	58
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	58
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	60
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	62
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	64
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	64
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso..	64
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	66
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	68

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje	69
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	69
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	71
3.3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	73
3.3.2.4. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL	74
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO	75
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	76
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	77
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.....	78
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	79
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.....	80
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	82
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	83
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	84
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	84
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	86
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente del ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente	88
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	90
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	92
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES	96
PROPUESTA.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	98
ANEXOS	

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

Anexo 2: Modelo de los instrumentos de investigación

Anexo 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

RESUMEN

El trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio en centros educativos del Ecuador”, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, corresponde a un estudio de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo cuyo objetivo es la de recolectar información sobre el desarrollo del proceso educativo y el nivel de conocimientos que poseen los maestros y maestras; el mismo que fue realizado en la Unidad Educativa “Victoria del Portete” de la provincia del Azuay.

Para esta investigación se eligió una población de treinta y dos personas de las que se tomó una muestra de cinco docentes que laboran en los niveles de Educación básica elemental, media y superior.

En este trabajo se aplicó el cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes. Los resultados de investigación determinaron que existe un alto nivel de desarrollo del desempeño de los docentes que participaron en la investigación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Finalmente se plantea la propuesta “Aprendizajes significativos fuera del salón de clases”.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, docente, evaluación, aprendizaje significativo.

ABSTRACT

Work performance to teacher certification in the teaching-learning process. "Studio schools of Ecuador", mention Basic Education Technical University of Loja, corresponds to a study of quantitative, exploratory and descriptive whose goal is to collect information on the development of the educational process and the level of knowledge have the teachers; the same as was done in the Educational Unit "Victoria Portete" of the province of Azuay.

For this investigation a population of thirty-two people in a sample of five teachers working in the levels of elementary, middle and upper basic education took was chosen.

In this work the questionnaire for self-assessment of teacher performance and recording of observation of teaching activities was applied. Research results found that there is a high level of development of the performance of teachers who participated in the research in the teaching-learning process.

Finally the proposed "significant Learning outside the classroom" arises.

KEYWORDS: Performance, teaching, evaluation, meaningful learning.

INTRODUCCIÓN

Una de las políticas del Estado Ecuatoriano es mejorar la educación con la finalidad de preparar a la población de una forma consciente y responsable con miras a obtener intelectuales que trabajen y construyan la sociedad que anhelamos para nuestro país.

La Universidad Técnica Particular de Loja ante las exigencias del estado, pretende preparar a sus estudiantes profesionalmente para que luego de haber realizado estudios e investigaciones se corrijan las deficiencias dentro del campo educativo y se planteen propuestas que tengan como objetivo capacitar a los profesionales de la educación para que sean actores de verdaderos aprendizajes significativos.

Sin lugar a dudas el docente es el principal protagonista dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, como lo asegura Montenegro (2003), dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por esto que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

Para ello se ha planteado realizar la investigación sobre el tema Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. "Estudio en centros educativos del Ecuador" con el fin de recolectar información sobre el conocimiento que tienen los maestros y maestras sobre los ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación.

El objetivo general de esta investigación es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis se cumplió a cabalidad al ejecutar los objetivos específicos.

Los objetivos específicos pretenden fundamentar el desempeño docente en los diferentes ámbitos, determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades, describir la importancia que asignan los maestros y maestras a cada una de sus actividades, identificar y analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del

liderazgo y comunicación, lo cual se lo realizará con la aplicación de los cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes; para finalmente y cumpliendo con el último objetivo específico se elaborará una propuesta que permita contrarrestar las deficiencias detectadas.

El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera: una introducción en la que se da a conocer de una forma general el trabajo realizado, un marco teórico que contiene temas como Desempeño docente, factores, características y desafíos del desempeño docente, gestión educativa, definiciones, características, tipos y ámbitos de gestión docente; definiciones y tipos de estrategias; en la metodología se da a conocer el contexto, es decir el entorno en el que se aplicó el estudio propuesto, el diseño de investigación y los participantes de este trabajo; de igual forma se da a conocer los métodos y técnicas que se utilizaron y aplicaron para ésta investigación; los recursos humanos, materiales y económicos que hicieron posible este estudio; en el análisis y discusión de resultados se presenta el significado, alcance y limitaciones de la investigación; en las conclusiones y recomendaciones se precisan los aspectos más significativos de esta investigación; y por último la propuesta que plantea una estrategia original e innovadora que solucionará la problemática encontrada.

La investigación realizada en la unidad educativa “Victoria del Portete” es de vital importancia porque se ha podido determinar el nivel de conocimiento de los maestros sobre los diferentes ámbitos aplicados y lo más importante diagnosticar que dentro del proceso de enseñanza de un período de clase los maestros y maestras en su mayoría cumplen con los momentos que se deben seguir y respetar, se pudo observar que ninguno de los docentes realizaron una evaluación fuera del entorno de su aula, lo que da a entender que esta es una deficiencia y para ello se planteará una solución. La enseñanza de estrategias para aplicar lo aprendido en los exteriores del salón de clases para que los aprendizajes sean significativos y provechosos.

Al detectar esta falencia en la Unidad Educativa se ha planteado la siguiente propuesta para un estudio posterior como “Aprendizajes significativos fuera del salón de clases”.

Es gratificante dar a conocer la calidez humana de las autoridades de esta prestigiosa institución, pues al solicitar la autorización para realizar la investigación en este centro educativo se brindó toda la apertura y las facilidades del caso, la señora rectora al autorizar la investigación permitió dialogar con los maestros y maestras y establecer un cronograma

de actividades para poder realizar nuestro trabajo, no se podía esperar más ni siquiera la posibilidad de la duda existía, pues al tratarse de un grupo de verdaderos profesionales como son los maestros, esos seres desprovistos de egoísmo, maldad y deslealtad, más bien seres humanos increíbles, amables, amorosos, solidarios y entregados a los demás, no podemos ni imaginarnos la ternura que les invade al trabajar día a día con esas almas inocentes como son los niños.

Los inconvenientes y limitaciones fueron escasos por no decir nulas, tal vez podríamos indicar que el interrumpir las clases diarias de los maestros y maestras fue una de ellas.

Los métodos utilizados para este trabajo de campo son: el método *descriptivo*, *estadístico*, el *hermenéutico* y el *inductivo deductivo*, y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la *encuesta* y la *observación*.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Para Montenegro (2003, p.19) el término *desempeño* es una expresión tomada de la administración de empresas y más específicamente del área de recursos humanos que concierne a los criterios considerados para la selección del personal. En cuanto al desempeño docente se le puede definir como: el conjunto de acciones que un maestro realiza para cumplir a cabalidad su rol el cual involucra el proceso de formación de niños y jóvenes.

La función del docente es el conjunto de acciones-actividades-tareas en las que participa el profesor en un contexto de intervención institucional (ya sea en el interior de las aulas o en su interacción con otros colegas o directivos), así como en la interacción con los padres y la comunidad en general (Tejada, 2010, p.3).

Según Claudio Barrientos, profesor de Educación General Básica de la Universidad Austral de Chile, al hablar de desempeño docente se debe tener presente que:

El desempeño docente no tiene que ver sólo con la acción directa del docente en el aula, sino además de una serie de circunstancias y situaciones externas que se pueden considerar, como causa colaterales, de ello y que tienen que ver con el acceso y disponibilidad de recursos de los centros, las condiciones socioculturales y afectivas de los estudiantes, la carga horaria de los profesores, el tiempo disponible para la preparación de las clases, entre otras no menos importantes (Barrientos, 2012, p. 1).

Para Barrientos (2012) una buena práctica docente debe fundamentarse en 4 aspectos:

- La preparación de la enseñanza que debe abarcar el dominio de: la asignatura, las estrategias metodológicas y evaluativas a utilizar, los objetivos y contenidos a desarrollar, etc.
- La creación de un ambiente propicio para la enseñanza, mediante la generación de un clima de convivencia adecuado dentro del aula.
- Las responsabilidades profesionales desarrolladas con eficiencia, lo que se logra mediante una reflexión sistemática sobre su práctica y una autoevaluación de su accionar.

- La enseñanza dirigida para el aprendizaje de todos los estudiantes, considerando las particulares cualidades de cada uno de ellos.

De lo anotado se puede definir al desempeño docente como el rol o función que desempeña el profesor frente a sus estudiantes mediante el uso de diversos recursos, con el propósito de desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la manera más eficiente.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Para Contreras (2006, p.179, 180, 181) al momento de analizar la función que desarrollan los docentes, no se debe descartar la diversidad de elementos que pueden estar influenciando en el rol que éste desempeña, por lo que es necesario que su formación, capacitación permanente, la motivación que posee, la relación con los miembros de la comunidad, etc. sean consideradas al momento de realizar una indagación al respecto.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Al abordar la formación docente como tal, se debe tener presente que este concepto debe ser concebido como un aprendizaje permanente, en el cual se incluye la formación inicial o académica adquirida en las aulas, además de la gama de aprendizajes obtenidos y que se obtendrán a lo largo de su vida, ya sea dentro o fuera de los centros educativos en su ejercicio docente. En la preparación inicial, el docente debe adquirir destrezas que le lleven a conocer los diversos sustentos teóricos que fundamentan la educación y el arte de enseñar, a más de tener un conocimiento claro de las características que los estudiantes tienen a esta edad, sus capacidades y limitaciones, su forma de aprender y las acciones, estrategias y recursos que les permitirá lograr la construcción de sus propios aprendizajes, en base al desarrollo de determinadas destrezas (Ortíz, 2012).

Según Ibarra (2008) el papel del educador desde su formación debe poseer algunos componentes, propios de las profesiones modernas, entre las cuales están:

- El conocimiento de la realidad educativa, que le permita actuar sobre ella.
- El dominio de las teorías que explican la educación y sus diversos elementos que de él se desprenden.

- El desempeño profesional sustentado en las competencias que hacen a la docencia en una profesión diferente a las demás, debido a la responsabilidad social que conlleva.
- El dominio de la pedagogía desde su carácter filosófico y científico, que le permita entender las diversas teorías referidas a la enseñanza para involucrarse con los fines que persigue la educación.
- La interiorización de su profesión desde el punto de vista histórico, ético y legal.

Actualmente el Gobierno del Ecuador mediante el Ministerio de Educación y reconociendo la importancia que tiene la formación de los docentes, ha emprendido una labor emblemática que consiste en conformar la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación de talento humano del sistema educativo lo que fomentará la generación de modelos educativos de excelencia, caracterizados por rigor científico, enfoque de derechos y de interculturalidad. Este centro de estudios está ubicado en las afueras de la ciudad de Azogues y entró en funcionamiento desde marzo de 2014.

En cuanto tiene que ver con la capacitación de los docentes, no cabe duda que ésta es una labor permanente y debe ir a la par con el avance del conocimiento; este aspecto resulta ser relevante si consideramos el mundo globalizado y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el que nos desenvolvemos, lo que hace que las personas estén en un constante aprendizaje y actualización de saberes.

Para Castillo (2011, p.1) tanto la capacitación como la actualización son actividades necesarias que deben aplicar todas las empresas para moldear su capital humano. Motivar y desarrollar el desempeño individual de cada uno de sus trabajadores también posibilitará obtener un producto de mejor calidad, lo que generará el reconocimiento de dicha empresa, lo cual repercutirá positivamente para todos.

El capital humano o talento humano como se lo desee llamar, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en la educación que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos (Castillo, 2011, p. 1).

La capacitación docente para los profesores que laboran en los establecimientos públicos de nuestro país, hoy en día se brinda mediante el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe), en el cual se ofertan diferentes temáticas, entre las cuales se encuentran: Pedagogía y Didáctica, Matemáticas para sus distintos niveles, Lengua y Literatura, Lectura Crítica, Didáctica para Ciencias Naturales, Pensamiento Crítico, etc. Este proyecto pretende mantener un personal docente preparado para cumplir eficientemente su trabajo en los centros educativos.

1.1.2.2. Motivación.

“La motivación es una mezcla de pasión, propósito, toma de decisiones y compromiso. Es un nivel profundo que genera energía y vida para desempeñarse adecuadamente en la actividad que a uno le apasiona” (Aubert, 2012). Todas las actividades que desarrollan los seres humanos se verán robustecidas gracias a la motivación que poseen y el trabajo se realizará más eficientemente gracias a él.

En la profesión docente es importante que uno de los principales actores del proceso educativo, como es el profesor y la profesora, se encuentre totalmente comprometido e involucrado en su función, sólo de esta manera podrá irradiar toda su energía y motivación a sus estudiantes, propiciando un entorno adecuado para el aprendizaje.

Hoy en día la labor docente se encuentra inmersa en un profundo cambio, una transformación que requiere el compromiso total de los profesores y profesoras, quienes muchas veces incomprensidos, y con una remuneración que no concuerda con el importante rol que desempeñan en la sociedad deben hacer frente a todos estos inconvenientes para hacer germinar en sus dirigidos el deseo de aprender y de ser hombres de bien; y es por esta razón que se manifiesta que los maestros y maestras ejercen su profesión por vocación y convicción, antes que por búsqueda de otros réditos.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación que se establece dentro del aula de clases entre el docente y el estudiante es única y difiere mucho de cualquier otro tipo de relación ya que conlleva una dinámica particular. Cámere (2009) anota algunas características propias de esta relación:

- Este tipo de relación no se sustenta sobre la base de simpatía mutua, sino más bien

obedece a una *imposición* ya que éstos se encuentran sin un consentimiento previo, y muchas veces se puede generar un conflicto al inicio, para luego ir cambiando en el transcurso de la relación.

- Esta relación se la puede considerar como bipolar, es decir de ida y vuelta, y se desarrolla entre personas de diferente edad y grado de madurez; de ahí que el docente debe reunir las cualidades suficientes de paciencia, prudencia, amabilidad y sobre todo comprensión para comprender a los estudiantes.
- Por su condición, al docente le corresponde marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación, pues a él le corresponde crear el clima apropiado en el aula para garantizar la sostenibilidad y la fluidez de las relaciones con los alumnos, lo cual facilitará una participación activa de éstos dentro del entorno escolar.
- El docente se convierte en el ejemplo a seguir por parte de los estudiantes, por lo que su accionar debe ser un modelo para sus dirigidos a diferencia de cualquier otra profesión existente en la sociedad, en síntesis el maestro debe predicar con el ejemplo.
- Cada uno de los estudiantes aporta a esta relación sus cualidades particulares como necesidades, emociones, prejuicios, inquietudes, actitudes, comportamiento, etc.
- En tanto el docente también pone de manifiesto todas las características propias de su personalidad que influye en la relación que se desarrolla con sus dirigidos.
- La relación profesor-alumno se sustenta en roles previamente establecidos que con el tiempo se precisan y consolidan; debido a sus funciones el docente por lo general dirige esta relación ya que en sus funciones está el: instruir, corregir, estimular y orientar; en tanto el alumno debe: participar, respetar, atender, aprender y sobre todo actuar con responsabilidad en todos sus actos.
- La formación axiológica como las normas y principios del plantel educativo deben ser interiorizadas y éste es uno de los objetivos que debe conseguir el profesor en todos y cada uno de sus alumnos.

Lo expresado anteriormente sintetiza muchos de los elementos que se encuentran presentes en la relación profesor-estudiante, en los cuales deben primar sobre todo el aspecto afectivo con cualidades como la confianza, el respeto, la cordialidad, la solidaridad, entre otros que son componentes básicos para que el clima social del aula de clases se

convierta en un sitio agradable y que propicie el logro de los aprendizajes requeridos.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Cuando los niños y niñas llegan a la escuela los patrones generales de influencia de las prácticas educativas de los padres sobre la autoestima, dependencia, motivación, etc. continúan teniendo influencia directa sobre ellos. La instrucción que han recibido en la familia tiene su continuidad en los centros educativos, si el niño fue educado en ambientes democráticos siguen manteniendo estas características positivas, si además los padres han mantenido exigencias de conducta madura y una consistente exigencia de cumplimiento de reglas, la capacidad de los niños para tomar iniciativas, asumir el control de situaciones y esforzarse en las actividades cotidianas, es aún mayor (García, 2004).

Si se analiza las características familiares de los niños que obtienen éxito en la escuela, encontraremos, con bastante probabilidad, algunos puntos en común como:

- En principio, se puede determinar las diferencias entre unos entornos familiares y otros en función del uso que hacen del lenguaje, los estilos de enseñanza, la disciplina, el afecto y las prácticas educativas generales.
- Otro elemento a tomar en cuenta en el entorno familiar es el que tiene que ver con las expectativas y atribuciones acerca del logro del niño en la escuela, la predisposición, el éxito que de él se espera, el trabajo eficiente que puede desarrollar en su nuevo ambiente.
- Por último, tiene mucha importancia las características más materiales del entorno familiar: existencia en el hogar de libros de consulta u otros materiales de lectura, juegos que potencian habilidades cognitivas, espacios propios donde el niño pueda llevar a cabo estas u otras actividades, las comodidades tecnológicas con las que se cuenta en el hogar, etc.

Ahora bien, la familia en primera instancia y la escuela en segundo momento son dos de los contextos sino los más importantes, los que más influencia tienen sobre las jóvenes generaciones, ya que su papel de preparar al nuevo ciudadano para integrarle a las costumbres y reglas sociales en el que convive es vital y necesario para mantener el orden general en el que se desarrollan. (OEI, s/f).

Para Piqué (2011) estos dos contextos pueden contribuir mucho al desarrollo de los niños y jóvenes, siempre y cuando se establezcan relaciones fluidas, complementarias, cordiales y constructivas, para conseguir este propósito se requiere, entre otros, los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de los roles y responsabilidades que a cada contexto le corresponde, evitando interferir en donde no se tiene competencia.
- Reconocer que los primeros educadores son la familia.
- Respetar y apoyar el trabajo de los docentes en los centros educativos.
- La formación de la niñez y la juventud es una tarea compartida entre la familia y la escuela.
- Las relaciones entre padres y maestros deben ser muy estrechas, cercanas, a la vez de respetuosas del rol que cada uno desempeña.
- Si las relaciones familia-escuela son cimentadas en la cordialidad, colaboración y comunicación continua, sus efectos se verán reflejados en seguridad, motivación, actitud positiva, confianza de parte de los estudiantes.

Finalmente, hoy en día la escuela debe procurar la integración e involucramiento de la familia en la formación de los estudiantes; tal como lo establece la Ley de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI) donde se asigna un importante rol y sobre todo una participación activa de parte de los padres de familia y los representantes legales dentro del proceso educativo de sus hijos o representados; es que el acompañamiento al estudiante y el trabajo compartido con los docentes y directivos de la escuela son parte de sus obligaciones, como lo enuncia el artículo 76 del Reglamento de la LOEI (2012).

1.1.2.5. Organización institucional.

Para Marconi (2012) la planificación y la organización son procesos imprescindibles que permiten la existencia y funcionamiento exitoso de una empresa, organización o institución, por lo que éstos siempre deben guardar una estrecha correlación.

La planificación implica metas, objetivos, estrategias y planes; elementos que, posteriormente, son reflejados mediante la organización en la estructura de la institución. En educación, estos dos aspectos tienen un uso muy amplio puesto que una misma institución, como el Ministerio de

Educación, los aplica a nivel nacional, regional, local y de aula, descansando en ambos términos el éxito de la calidad educativa a cualquier nivel (Marconi, 2012, p.1).

La forma en que está organizada la institución, el aprovechamiento de las fortalezas que posee y el tratar de disminuir el impacto que pueden causar las debilidades, es una tarea necesaria para el buen funcionamiento de un centro educativo.

Para tal objetivo el Ministerio de Educación en el Ecuador ha dispuesto algunos organismos que deben existir en los establecimientos educativos, los cuales junto a los directivos de los planteles contribuirán a una mejor organización de las instituciones, entre los cuales, según el artículo 48 del Reglamento de la LOEI (2012) son:

- Junta General de Directivos y Docentes.
- Consejo Ejecutivo.
- Junta de Docentes de Grado o Curso.
- Departamento de Consejería Estudiantil.
- Organizaciones Estudiantiles.
- Padres de Familia o Representantes Legales de los Estudiantes.
- Junta Académica.

Otra de las acciones que se anotan en la LOEI para llevar de mejor forma el trabajo de las Instituciones Educativas está la realización de algunos instrumentos que deben ser elaborados, algunos por el personal docente y otros por todos los miembros de la comunidad educativa, entre los cuales constan los siguientes:

- *El Plan Operativo Anual.*- Es un instrumento que permite cumplir la ejecución de los ámbitos planificados, realizar el seguimiento y el cumplimiento de las actividades, la administración eficaz de los recursos y la adecuada ejecución del presupuesto.
- *El Proyecto Educativo Institucional.*- Es considerado un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

- *El Código de Convivencia.*- Documento que debe ser construido por los actores de la Comunidad Educativa: Directivos, Docentes, Padres de Familia y el Presidente del Consejo Estudiantil. Aquí constan los principios, objetivos y políticas institucionales que regulan las relaciones entre todos sus miembros.
- *El Plan Curricular Anual.*- Que es un instrumento donde constan: las destrezas, contenidos, estrategias, recursos, etc. que van a ser utilizadas en el trabajo de un determinado Año de Educación General Básica a lo largo del año lectivo.
- *El Plan de Clase.*- En donde se encuentra la planificación del trabajo diario que realiza el docente para alcanzar los aprendizajes requeridos en los estudiantes que están a su cargo.

Los organismos descritos como los documentos explicitados son medios que permiten que todas las instituciones del país trabajen de manera coordinada con los objetivos y metas trazadas por el ministerio del ramo para alcanzar el perfil de ciudadanos que requiere la sociedad ecuatoriana, siendo obligación de todos los actores de la comunidad educativa contribuir para la consecución de este fin (Reglamento LOEI, 2012).

1.1.2.6. Políticas educativas.

Políticas educativas son el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan, así mismo los objetivos de ésta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos. (Tagliabue)

El gobierno actual, en búsqueda de mejorar las condiciones de la educación en el Ecuador ha planteado cambios trascendentales en las políticas educativas, las cuales pretenden alcanzar la tan ansiada calidad educativa. La Constitución de la República, aprobada en consulta popular en el año 2008, fue el primero y más grande cambio, en donde se determina la necesidad de poseer un mejor nivel en el ámbito educativo. Pero sin duda que el Plan Decenal es el documento más importante que confluye hacia la transformación de la Educación en el Ecuador (Luna, 2013).

El Plan Decenal propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. Sus políticas y lineamientos generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006, y el período para su aplicación es en el lapso comprendido entre los años

2006 – 2016.

En este documento se redacta como la principal misión del sistema Educativo Ecuatoriano ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad (Plan Decenal de Educación, 2011,pág.9).

Entre los objetivos planteados en el Plan Decenal de Educación tenemos los siguientes:

Objetivo General:

- Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Objetivos Estratégicos:

- *Marco Curricular.-* Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüística, y tecnológica.
- *Marco de Talento Humano.-* Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- *Marco Financiero y de Gestión.-* Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.
- *Marco de Rendición de Cuentas.-* Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- *Marco Legal.-* Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

En virtud a lo anotado los propósitos planteados por el gobierno ecuatoriano giran alrededor de las siguientes políticas de Estado:

- Política 1: *Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad.*
- *Política 2:* Universalización de la educación general básica de primero a décimo año.
- *Política 3:* Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- *Política 4:* Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.
- *Política 5:* Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- *Política 6:* Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.
- *Política 7:* Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- *Política 8:* Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el Pib (Producto interno bruto) hasta alcanzar al menos el 6%.

Los componentes citados en el Plan Decenal de Educación y que fueron aprobados mediante consulta popular por todos los ciudadanos, se orientan hacia un cambio sustancial en el ámbito educativo y trazan las políticas que deben guiar su recorrido en búsqueda de los nuevos ciudadanos que requiere la sociedad ecuatoriana, los mismos que tienen su aplicación inalienable hasta el 2016 (Plan Decenal de Educación, 2011).

1.1.3. Características del desempeño docente

Para considerar que un docente realiza de manera eficiente su trabajo, debe cumplir algunas condiciones, entre las que según el docente universitario Víctor Garcés (2011), se encuentran:

- Dominio de la materia o asignatura que imparte.
- Poseer competencias para el desempeño docente relacionadas con la pedagogía, la metodología, con el desarrollo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, la medición de los logros del aprendizaje.

- Participar activamente en la elaboración de instrumentos institucionales y documentos curriculares.
- Asistencia regular a cumplir sus funciones en el establecimiento educativo.
- Atender a todos los estudiantes acogiendo las características propias de cada uno de ellos, potenciando todas sus capacidades y estableciendo estrategias que permitan suplir sus necesidades.

A decir del Ministerio de Educación del Ecuador (2012) el desempeño docente es evaluado a partir de las siguientes dimensiones:

- *El dominio disciplinar y curricular.*- Que involucra los conocimientos teóricos que tiene el docente para llevar a cabo la asignatura asignada.
- *La gestión del aprendizaje.*- Tiene que ver con la planificación de sus clases, la utilización de estrategias y recursos que posibilitan obtener los aprendizajes requeridos en todos sus estudiantes.
- *El desarrollo profesional.*- Es la preparación académica y formación continua que realiza el profesor para mantenerse actualizado de los nuevos avances de la ciencia y el conocimiento en relación a su trabajo.
- *El compromiso ético.*- Se refiere a la responsabilidad, a la vocación con la que tiene que desenvolverse el profesor en su tarea tan significativa para la sociedad, puesto que es considerado un ejemplo para las nuevas generaciones de la sociedad.

La delicada tarea docente, a diferencia de cualquier otra profesión, requiere de una preparación académica, pero sobre todo de una vocación de servicio a los demás, requisito único para conseguir una educación de calidad, tal como lo promueve el Ministerio de Educación:

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será él que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, p. 10).

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Con los cambios que nuestra sociedad va presentando día a día y la necesidad de poseer un sistema de calidad eficiente que responda a las necesidades de toda la ciudadanía, es hora de invertir el rol pasivo que tenían los docentes y asumir un mucho más protagónico, tal como lo indica la especialista en el área de la educación de la UNESCO Magaly Robalino:

El desempeño docente con una visión renovada e integral puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Robalino, 2007, p. 3).

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional debe ser observado como un concepto integrador de la formación inicial y la formación en servicio en sus distintas modalidades; es que el hecho de trabajar con seres humanos y sobre todo con jóvenes generaciones que se encuentran en constante aprendizaje y en un progresivo desarrollo hace que las personas que eligieron el papel de docentes a más de su sólida preparación, posean un componente especial llamado vocación (Ávalos, 2007).

Según diversos pedagogos la formación del docente, comienza con la biografía escolar de los futuros profesores, luego atraviesa instancias de aprendizaje en instituciones específicas (conocida como formación inicial), y continúa en las primeras experiencias de desempeño docente, para finalmente, extenderse durante toda la vida profesional, por medio de acciones formales de perfeccionamiento, informales de intercambio con los pares en los lugares de trabajo, o a través de nuevos estudios que efectúan en algún momento de su carrera (formación continua). El camino por el que recorre el profesor hace que éste se cuestione, modifique y reestructure sus concepciones, su modo de actuar y de valorar su práctica (Patiño, 2011).

En la actualidad la labor docente se caracteriza por poseer un bajo prestigio y reconocimiento social, los profesores demuestran exagerada utilización del método oral y

poca motivación para aplicar técnicas pedagógicas apropiadas para atender a la diversidad de los alumnos del aula, lo cual ha repercutido negativamente en la imagen que se tiene de los maestros en nuestro medio (Vaillant, 2006).

Según Aguerro (2010) los espacios de trabajo, en los institutos pedagógicos y universidades, que forman docentes, se reducen a la forma de tradicionales asignaturas con muy poca inclusión de talleres, seminarios o proyectos. En estas instituciones no existen casi actividades de investigación, y si las hubiere, no se diseñan de modo que los alumnos participen de ellas. Lo anotado demuestra que la formación inicial no garantiza un desempeño profesional adecuado.

El mundo globalizado en el que nos desarrollamos, ha priorizado la enseñanza y el aprendizaje de modo que la fortaleza de un país ya no se mide solo en función de los factores clásicos de tierra, capital y trabajo, sino que hoy tiene gran importancia el conocimiento o sea la educación, motivo suficiente para trabajar por una mejor enseñanza en nuestro país (Aguerrondo, 2010).

En conclusión, tal como lo menciona Aguerro (2010), de la construcción de la identidad del nuevo docente depende que los futuros profesores sigan en el círculo de la escuela tradicional o abran sus perspectivas hacia una escuela diferente. Esto será posible si, en la formación inicial docente, ellos pueden experimentar ser alumnos del tercer milenio, experiencia que les permitirá estar en condiciones de ser enseñantes del tercer milenio.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Con todos los cambios que se vienen dando en el contexto educativo en nuestro país, es irrefutable que la función del docente debe ir más allá de las cuatro paredes de la institución y trascender hacia fuera donde se interrelacione con la familia y la comunidad. Bajo estos nuevos conceptos de participación, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, se requiere de docentes que hagan suya la realidad de la escuela y de la comunidad dónde se ubica, que traduzcan las demandas de su entorno y las políticas educativas en la visión estratégica y el proyecto educativo para su escuela, al mismo tiempo que asuman la responsabilidad que les corresponde en los resultados educativos (Robalino, 2007).

Para Garreta (2007) si bien es cierto la educación comienza en la familia y ésta se prolonga

en la escuela, donde se interioriza las cualidades y características del medio donde se vive, pero esto no impide que las relaciones entre esta triada sea unidireccional, sino por el contrario, cada una necesita de las otras para cumplir eficientemente la tarea de formar a las nuevas generaciones.

Las relaciones entre la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar. Estos principios, inspiradores de numerosas intervenciones, tienen como una de sus concreciones más importantes favorecer la participación de los padres en la vida escolar (Garreta, 2007, p.9-10).

Entonces, el rol que debe cumplir actualmente el docente, conlleva una función de mucho protagonismo que deja de tener únicamente influencia sobre sus estudiantes y la institución donde labora, para alcanzar un nivel de participación importante dentro de la familia de los educandos motivando su acercamiento a las tareas de formación de éstos, una tarea que debe ser conjunta, además de ser un líder que busca el desarrollo de la comunidad en donde realiza su actividad (Robalino, 2007).

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Es muy común escuchar comentarios sobre la forma en que son formados los docentes, se analizan algunas dimensiones que no fueron consideradas en su formación inicial, siendo la principal el ámbito de la teoría-práctica, el cual tiene que ver con la relación existente entre lo aprendido y la práctica que va a desempeñar cotidianamente el profesor (Robalino y Körner, 2011).

Según la catedrática universitaria Nora Faúndez (2004) esta situación tiene la siguiente explicación:

De acuerdo a la revisión de la literatura, esta formación inicial de profesores está basada en un modelo de 'racionalidad técnica'; donde las disciplinas consideradas como de fundamentación teórica preceden el contacto con la práctica y la aplicación del conocimiento científico. Entender el proceso de formación de esta manera separa los dos aspectos, teoría y práctica, al considerar que las habilidades y destrezas necesarias al ejercicio profesional deben surgir de la aplicación

mecánica de los conocimientos adquiridos.

Considerar la formación basada en este modelo impide una comprensión de la educación en su totalidad así como la propuesta de soluciones para sus principales problemas. Se critica el predominio de la teoría sobre la práctica en los cursos de formación pedagógica, es decir, el distanciamiento de los enfoques de la academia con relación a la práctica vivida en el cotidiano escolar, enfatizando principalmente en la rigidez curricular, la metodología de los cursos de formación y la falta de práctica (Faúndez, 2004, p. 96).

Por otro lado Lanatti (2010) considera necesario integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual, es que no es suficiente entrenar a los estudiantes en aspectos cognitivos y la adquisición de destrezas procedimentales, pues el individuo es mucho más que eso posee afecto, motivación, valores, actitudes, etc. sin descuidar por ninguna razón la libertad, la participación, la disciplina, el esfuerzo, la sensibilidad ecológica y la educación ambiental, sólo así formaremos un ser integral.

La práctica docente requiere de una preparación multidimensional, como se lo ha podido determinar, pero aparte de todo esto es recomendable que los docentes tengan dominio de los fundamentos teóricos que explican los procesos cognitivos del aprendizaje y la etapa de desarrollo en que se encuentran sus estudiantes (psicología evolutiva), las principales corrientes que explican la forma de enseñar y la forma en que aprenden los educandos (pedagogía y didáctica), el componente legal con que se maneja la sociedad-comunidad donde desarrolla su labor y las normas que protegen a los individuos con los que trabaja (legislación educativa y en general), entre otros. Todos estos elementos anotados aportarían en gran medida para tener docentes eficientes y una educación de calidad.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la Gestión Educativa se enriquece con los desarrollos teórico- prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la

organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa (Correa, 2010, p. 1).

“La Gestión Educativa debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres de familia, de los docentes y de la comunidad toda” (García, s/a, p. 27).

De lo expresado se puede definir que la gestión educativa tiene que ver con todas las acciones y procesos que se realizan con el fin de brindar una atención de calidad a toda la población en el campo educativo en el cual interactúan tres componentes: la teoría, la práctica y la política, teniendo su aplicación en los contextos locales, regionales y a nivel nacional.

1.2.2. Características de la gestión

Es imprescindible conocer si un proyecto u organización está cumpliendo de manera efectiva sus objetivos propuestos, es por ese motivo que todas las características inmersas en estas, tales como: cumplimiento, eficiencia, eficacia, los resultados y la gestión misma debe ser evaluada, para lo cual Camejo (2012) propone la aplicación de los indicadores de gestión los mismos que permiten visualizar cuáles fueron las consecuencias de las acciones tomadas, entre los principales indicadores se encuentran:

- *Indicadores de cumplimiento.* - Tiene que ver con la conclusión de una tarea.
- *Indicadores de evaluación.* - Se refiere al rendimiento que se obtiene de una tarea o trabajo.
- *Indicadores de eficiencia.* - Tiene relación con la actitud y la capacidad para llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo de recursos.
- *Indicadores de eficacia.* - Es la capacidad de actuar de manera acertada.
- *Indicadores de gestión.* - Considerando que gestión tiene que ver con administrar y/o establecer acciones concretas para hacer realidad las tareas y/o trabajos programados y planificados.

En la gestión educativa las principales características que debe tener ésta según García (2010) están las siguientes:

- Tener la capacidad para establecer objetivos y metas claras de acuerdo a las políticas educativas nacionales.
- Actuar con responsabilidad mediante la definición de los resultados que de ellas se esperan.
- El manejo y administración de recursos de manera eficiente y transparentemente.
- Rendir cuentas sobre los resultados de toda la labor que se desempeña.
- Optimizar los recursos humanos con los que se cuenta.
- Tener un acercamiento con la comunidad en las diferentes acciones que se realizan.

El mejoramiento de la gestión educativa requiere el compromiso de todos, pero mucho más de las competencias de directivos y personal docente de las instituciones educativas, ya que son ellos los principales actores para la implementación de una gestión educativa de calidad en cada uno de sus centros de estudio, requerimiento básico para avanzar hacia la transformación de la sociedad que todos queremos.

1.2.3. Tipos de gestión

Las instituciones educativas de nuestro país deben enmarcarse en las nuevas condiciones y políticas que el gobierno ha dispuesto en busca de lograr un mejoramiento de la calidad de este servicio; razón por la que requiere de una transformación de las labores que venían cumpliendo en el pasado por el nuevo rol que le toca desarrollar en la actualidad, una función en donde tiene que demostrar eficiencia, eficacia, cumplimiento de sus objetivos, acercamiento a la comunidad, etc.

Esta perspectiva lleva a la necesidad de aplicar en los centros educativos procesos de gestión, los cuales según Correa (2010), se clasifican en cuatro tipos y éstas son descritas a continuación:

- *Gestión directiva.*- Este tipo de gestión es concebida como orientadora y con prevalencia de liderazgo, necesario para dirigir al equipo humano, aprovechando sus fortalezas y contrarrestando sus debilidades; además debe ser capaz de formular la visión, misión, los valores, principios y políticas institucionales. También entre su función está la de realizar el seguimiento a las otras gestiones, mediante la creación

de mecanismos y herramientas para tal efecto.

- *Gestión académica-pedagógica.*- Tiene a su cargo la definición del horizonte institucional, mediante el diseño de currículos, programas y proyectos flexibles y dinámicos que aseguren la formación integral de sus estudiantes, generando en ellos la reflexión sobre el ser, el estar, el hacer, el tener, el convivir y el trascender los cuales deben estar claramente expresados en los planes de estudio contextualizados a su entorno. Un aspecto que debe considerar esta gestión es el manejo y cumplimiento de los estándares de calidad básicos los que deben ser evaluados continuamente vigilando su cumplimiento. En pocas palabras la gestión académica debe preocuparse por la formación de competencias básicas que le permitan al individuo actuar independiente y responsablemente.
- *Gestión administrativa-financiera.*- Se encarga del diseño, la planeación, la operacionalización de las estructuras organizativas y los presupuestos e inversiones que requiere la institución para un correcto funcionamiento. También es la encargada de planear, administrar y disponer los recursos físicos, materiales y financieros, definir la política del manejo de estos recursos para garantizar una gestión transparente y hacer permanentes procesos de rendición de cuentas a la comunidad educativa, además es la encargada de los esquemas de contratación, contabilidad, manejo de inventarios, planes de inversión y asignación de presupuestos de inversión en relación con las necesidades del centro.
- *Gestión de convivencia y comunidad.*- Conlleva la relación de la institución con la comunidad. La institución educativa desde la gestión de convivencia y comunidad está en la obligación de crear vínculos culturales, sociales y afectivos con los padres de familia, los egresados, los líderes institucionales y comunitarios para proponer programas, proyectos, estrategias que posibiliten apoyar el desarrollo humano y social de la comunidad en la que está inscrita. No se descarta también el apoyo de las autoridades y miembros de la comunidad para hacer realidad algunos proyectos dentro de la escuela.

Todas estas gestiones buscan convertir a las instituciones educativas en verdaderas empresas cuya finalidad es ofertar un servicio educativo de calidad a toda su clientela, sin importar las particulares cualidades que puedan poseer los estudiantes que asistan al mismo y para ello debe existir el compromiso y dedicación de parte de los directivos y

docentes de las mismas.

En cuanto tiene que ver con el trabajo docente, éste no puede estar apartado de los ámbitos anotados anteriormente, aunque sin lugar a dudas el que más compete a los profesores es el que tiene que ver con la gestión académica-pedagógica, el cual involucra el dominio de competencias en el manejo de planificación tanto para el aula como para la institución, competencias para diseñar eficientemente la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje para sus estudiantes, el manejo de las destrezas comunicativas y las cualidades de liderazgo necesarias para el manejo del grupo a su cargo.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

Para Vaello (2009) la profesión docente hoy se desarrolla bajo nuevos horizontes donde, el profesor debe tener el dominio de ciertas competencias para ganarse a sus dirigidos, mediante la utilización de nuevas estrategias, cualidades que no son tan desconocidas, ya que tradicionalmente han sido utilizadas por el maestro.

En el Documento Base que se refiere a los Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica (2010), en México se explicita lo siguiente:

Los estándares de desempeño docente son referentes del quehacer del maestro en el nivel del aula. Explicitan lo que el docente hace en el salón de clases y las maneras como lo hace durante el proceso de construcción del conocimiento con sus alumnas y alumnos, por lo que a su vez se erigen en referentes para la reflexión y la mejora continua (Estándares de Desempeño, 2010, p. 21).

Los ámbitos de gestión y los estándares de desempeño docente deben estar en relación con la normativa que rige la educación en nuestro país y su aplicación en la práctica profesional, si fundamenta su labor docente en principios pedagógicos y didácticos, si tiene participación activa en el diseño de la planificación curricular e institucional, si el profesor tiene la capacidad para promover la interacción e interrelación en el aula y en la institución, entre otros; todos estos factores permitirán evaluar el desempeño que el maestro demuestra en su actividad diaria (Ecuador M. d., Estándares de calidad educativa, 2011).

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Según Hernández (2010) un docente que se considere apto para desempeñar su cargo con eficiencia debe demostrar dominio de conocimientos en el campo legal que están relacionados con la función que desempeña y con el grupo de individuos al que dirige, para lo cual se indican algunos documentos que requiere manejar el docente:

- *La Constitución de la República.*- En los apartados que tienen relación con la Educación y con los niños, niñas y jóvenes como por citar un ejemplo:

Sección Quinta dedicada a la Educación

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

- *El Plan Decenal de Educación.*- Instrumento, que como se lo había revisado anteriormente, incluye las políticas y acciones a ser desarrolladas en nuestro país dentro del ámbito educativo durante los próximos 10 años (2006-2016), con la finalidad de conseguir los objetivos y metas trazadas. No se debe olvidar que estas políticas no son gubernamentales sino más bien son políticas de Estado.
- *La Ley De Educación Intercultural Bilingüe y su Reglamento.*- Que contiene las políticas, lineamientos, normas y toda la organización del sistema educativo

ecuatoriano. Estos dos documentos deben ser de completo conocimiento y dominio de las personas que se encuentran inmersas en el contexto educativo, puesto que el desconocimiento de alguno de sus artículos, no exime de culpabilidad a ninguna persona. Además los docentes poseen en estos instrumentos la redacción de todos sus derechos y obligaciones propias de su función.

- *El Código de la Niñez y la Adolescencia.*- Que es un documento que contiene diversos acápite que buscan la protección y cuidado de todos los niños, niñas y jóvenes ante cualquier situación que ponga en riesgo su integridad psicológica, sexual y física en cualquier entorno donde se encuentre, ya sea en la familia, escuela o cualquier otro ambiente. Además vela por el cumplimiento irrestricto de los derechos que posee este grupo, sancionando de manera drástica a todas las personas que intenten allanar los mismos.
- *El Código de Convivencia.*- El mismo que es elaborado por todos los actores de la comunidad educativa: directivos, docentes, personal de servicio, estudiantes y padres de familia; el cual contiene todas las disposiciones, normativa, sanciones, estímulos, etc. que rige en la institución y debe ser acogido por todos los que tienen relación con el plantel.

Estos son algunos de los documentos legales que el docente debe manejar de manera eficiente para desempeñar sus funciones dentro de los cánones requeridos por las autoridades educativas, la sociedad y por la satisfacción propia del deber cumplido de manera exitosa.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Para Patiño (2011), con los cambios que se han dado en la educación ecuatoriana también los paradigmas de enseñanza-aprendizaje han sufrido transformaciones significativas originando la presencia de diversos modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, generando de esta forma un cambio en los perfiles y roles que desempeñan los actores de este proceso como son los maestros y alumnos.

Es así que los modelos educativos actuales demandan que los docentes asuman el rol de facilitadores del aprendizaje, y los estudiantes el de participantes activos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento, esto se puede llevar a cabo a partir del cambio de mentalidad de los actores del proceso y de la aplicación de estrategias y

metodologías acordes a los nuevos requerimientos por parte del maestro (Patiño, 2011).

La planificación de los aprendizajes, dentro del nuevo enfoque, no se basa en las expectativas de un aprendizaje por producto y rendimiento homogéneo de todos los alumnos. Por el contrario trata de acomodarse a la diversidad. Por lo tanto, se caracteriza por seguir un proceso de evaluación (diagnóstica) centrado en desempeños del educando, la red de interacciones entre el estudiante y el docente y su contexto social. La planificación no puede concebirse como una propuesta aislada, ni como una secuencia fija de contenidos a transmitirse día a día, sino que deberá integrarse en un plan que brinde la oportunidad para abordar todos los conocimientos, experiencias y desarrollo de habilidades, previendo estrategias para trabajar con los alumnos y alumnas en forma individual o grupal de acuerdo a los requerimientos (Menéndez, 2011, p. 1).

Dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje es necesario tener en cuenta algunas condiciones que deben presentarse para una efectiva aplicación de éste. Para García (2013), son los siguientes:

- Los métodos y estrategias utilizadas para la enseñanza, deben ser adecuados para conseguir el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.
- Los contenidos que se imparten deben estar relacionados con los conocimientos científicos del área.
- El Plan de Clase debe estar en estrecha relación con el Plan Curricular Anual.
- El trabajo que se realiza en el aula debe considerar las diferencias individuales de todos los estudiantes.
- El desarrollo de los planes de clase deben cumplir con las tres fases: inicio, desarrollo y evaluación, aprovechando los conocimientos previos de los estudiantes y generando aprendizajes significativos en ellos.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Para Ferrer (2009) la planificación es el inicio del proceso de enseñanza y sirve para organizar, diseñar, implementar direccionar, coordinar, evaluar y sistematizar las acciones a cumplir con el propósito de conseguir los objetivos planteados. El docente a más de cumplir con la planificación curricular de su asignatura o año de Educación Básica, debe también participar en la elaboración del Plan Operativo Anual, en el Plan de Gestión de Riesgos y en

el Plan Educativo Institucional ya que de allí se desprenden los lineamientos generales que maneja la institución y deben verse reflejados en la planificación de aula.

El docente al momento de planificar debe tener presente que: su acción debe responder al Currículo Nacional y estar contextualizado a su grupo de estudiantes atendiendo las necesidades de todos y cada uno de ellos, buscando incluir en la planificación estrategias y recursos que permitan buscar mejoras continuas que direccionen la consecución de los objetivos del área y de la institución propuestos en los diversos documentos antes mencionados.

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

Se debe considerar que los alumnos cuentan con la capacidad suficiente para elaborar sus propias normas, resolver sus conflictos, y cuando se les da la oportunidad de participar en la organización de la convivencia en el aula, pueden responder muy bien a la confianza que se les brinda y son capaces de hacerlo de un modo responsable. De cualquier modo lo más importante es que, los alumnos se sientan protagonistas y autores del modelo de convivencia del aula y en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero para conseguir esto el docente debe convertirse en un verdadero líder que proyecte respeto y simpatía en sus dirigidos (Ortega, 1998)

El maestro debe ser muy buen líder para ganarse la confianza y respeto de sus alumnos. El docente debe ser un buen líder, muy eficiente y muy dinámico como defensor de las causas justas. El docente debe ser muy bueno como líder para que tome el control de su clase y que los alumnos le obedezcan, inspire confianza y rompa algunas barreras de comunicación que se dan tan comúnmente entre maestro y alumno, porque todo esto redundará en un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje y en un mayor deseo de los estudiantes de pertenecer a la institución (Aldape, 2008, p. 165).

El docente debe demostrar su liderazgo en el aula mediante la aplicación de estrategias que permita atender las necesidades individuales de los estudiantes, promoviendo la práctica de valores y el respeto entre todos los actores de la comunidad educativa, fomentando la integración e interacción entre estudiantes mediante la utilización de técnicas cooperativas de trabajo, inculcando acciones y proyectos que vayan en beneficio de la comunidad, etc. Sólo de esta manera un profesor puede ser considerado como un verdadero líder.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

Para Cedeño (2005) la palabra estrategia tuvo su origen en el ámbito militar, aunque este término tiene origen griego que significa *jefe*, se utilizaba para definir la formulación de planes de operación en el campo de batalla y el cual va íntimamente relacionado con los recursos disponibles, las vías de comunicación, los obstáculos, las fortalezas que se posee, etc. Pero luego esta palabra alcanza un ámbito empresarial, siendo definido de la siguiente forma:

La estrategia es el entramado de objetivos o metas y de las principales políticas y planes de acción, conducentes al logro de esas metas, formulado de manera que quede definido el negocio en el cual va a estar la compañía y la clase de compañía que es en el presente y que va a ser en el futuro (Cedeño, 2005, p. 162).

Dentro del contexto educativo el término estrategia es concebido así: “La estrategia es una secuencia, procedimiento, medio para desarrollar operaciones, actividades y planes para facilitar, adquirir y lograr una finalidad educativa en un proceso de intervención, aprendizaje o intervención” (Sánchez, 2013, p. 25).

De lo expresado anteriormente se puede definir a la estrategia como la determinación de objetivos acompañado de la elección de las acciones y la utilización de los recursos disponibles para alcanzarla.

1.3.2. Tipos de estrategias

A decir de Ramírez (2011) dentro del campo educativo y más específicamente en lo que tiene que ver con la gestión docente, para la consecución de las metas propuestas se debe planificar de forma organizada las mejores estrategias que permitan desarrollar en los profesores las competencias que se requieren para aportar a la tan ansiada calidad educativa que busca la sociedad ecuatoriana, las cuales pueden versar en los diferentes aspectos:

1.3.2.1. En la gestión legal.

Como se lo había descrito anteriormente, el docente ecuatoriano tiene el compromiso de

conocer todos los instrumentos legales que están en estrecha relación con la función que desempeñe esto es: la Constitución de la República, el Plan Decenal De Educación, el Código de la Niñez y Adolescencia, la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, el Reglamento de la LOEI y el Código de Convivencia que rige en su institución educativa (Ecuador M. d., Marco legal educativo, 2012).

Las estrategias para realizar su estudio pueden ser diversas como:

- *Círculos de estudio.*- Donde se reúne un grupo de docentes que reflexionan sobre el contenido de estos documentos y elaboran un listado de los elementos que se debe tener presente en el trabajo diario.
- *Asesorías.*- Mediante la invitación de un experto que tenga un avanzado dominio sobre los diferentes temas que contienen estos instrumentos donde los docentes tendrán la posibilidad de emitir sus inquietudes para que el especialista las solvete.
- *Realización de talleres.*- Que permita a los profesores extraer lo más significativo de cada uno de los temas de estos documentos que están relacionadas con su profesión y establecer los compromisos necesarios para conseguir su cumplimiento.
- *Autoformación.*- Requiere de la responsabilidad y motivación que el mismo docente le asigne a la tarea de manejar estos instrumentos legales, fundamentándose en la necesidad de conocer los mismos como parte de un eficiente desempeño profesional.

Sea cual fuere la estrategia utilizada para que el personal docente conozca estos importantes documentos, lo verdaderamente relevante es que no se quede únicamente en conocerlos sino más bien ir más allá, llegar a la aplicación práctica en todas las actividades que desarrolla tanto al interior del salón de clases como en el establecimiento educativo y con todos los miembros de la comunidad educativa (Ecuador M. d., Marco legal educativo, 2012).

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

El docente, al ser miembro de una institución educativa, tiene todas las obligaciones y derechos para actuar dentro de este contexto, pudiendo aportar con sugerencias, recomendaciones, alternativas que pueden incidir en la toma de decisiones para beneficio

del plantel y los miembros que desarrollan allí sus actividades (Calvo, 1996).

Dentro de estos derechos está la de participar activamente en la elaboración de documentos institucionales y curriculares, entre los cuales constan:

- *Plan Educativo Institucional.*- Que es un documento de construcción colectiva, que contiene en forma sistematizada la forma de hacer viable la misión que tiene la institución mediante la planificación de estrategias que permitan optimizar los recursos y la calidad de sus procesos en búsqueda del mejoramiento de los aprendizajes de sus estudiantes (Aranda, 2010).
- *Plan Operativo Anual.*- Es un instrumento que posee los resultados a lograr durante el año, las actividades a desplegar para su consecución, los individuos responsables de cada actividad, los recursos necesarios para cumplir las metas señaladas, el respectivo cronograma donde se establezcan los plazos para el cumplimiento de cada una de las actividades señaladas.

En la elaboración de estos documentos deben tener participación los docentes, los cuales pueden intervenir mediante mesas redondas, simposios, debates o lluvias de ideas donde se permita exponer los criterios y propuestas de cada uno de ellos, acompañado de sus debidos justificativos (Mota, s/a).

- *Plan Curricular Anual.*- Es la planificación de la asignatura o año de básica a cargo a ser desarrollada a lo largo del año lectivo, en él constan: datos informativos, objetivos, bloques curriculares con sus respectivos contenidos y destrezas con criterio de desempeño, estrategias metodológicas, recursos, evaluación e indicadores de logro y la bibliografía.

La elaboración debe ser realizada por el docente que tiene a cargo esa asignatura o el grupo correspondiente a ese Año de Educación General Básica, fundamentándose en el Currículo Nacional que establece el Ministerio de Educación y contextualizando a su realidad y a las necesidades que presentan los diferentes estudiantes del aula; razón por la que se sugiere realizar esta tarea luego de una actividad diagnóstica.

Hoy en día tiene total vigencia la inclusión educativa, por lo que al momento de elaborar el PCA (Plan Curricular Anual), el docente debe considerar estos aspectos que pueden estar presentes en sus estudiantes para realizar las adaptaciones curriculares respectivas para dar una atención adecuada a estos alumnos (Valera, 2011).

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Dentro de la gestión de aprendizaje los docentes juegan un rol protagónico, pues son los encargados de convertir al proceso de enseñanza-aprendizaje en un proceso dinámico y con una participación activa del estudiante, para ello debe trabajar en estrategias que promuevan la construcción del conocimiento por parte de los mismos educandos desembocando en un aprendizaje significativo que tenga plena vigencia para ser aplicado en el diario vivir dentro de la sociedad, convirtiéndose de esta manera en ciudadanos competentes capaces de transformar las desigualdades por entornos más democráticos e igualitarios para todos (Patru, 2004).

En este marco se propone el uso de estrategias de trabajo cooperativo dentro del aula que fomenten la interacción de los estudiantes y el trabajo solidario, entre otras estas pueden ser las técnicas a utilizarse:

- *Investigación en grupo.*- Esta técnica inicia con la selección de la temática a trabajar, luego se establecen las metas, tareas y procedimientos, se realiza el trabajo, análisis y síntesis de lo realizado, para finalmente redactar las conclusiones.
- *Aprendiendo juntos.*- Consiste en organizar a los estudiantes en grupos pequeños de trabajo (dos o tres miembros), pero que tengan características heterogéneas. La finalidad de esta estrategia es la interacción entre estudiantes y que se haga necesaria la interdependencia entre ellos.
- *El Proyecto.*- Con esta actividad se promueve que los miembros del grupo realicen diversas acciones para obtener información acerca de la temática presentada, para lo cual deben organizarse de manera que cada uno de los integrantes desempeñen el rol más adecuado a sus capacidades; el trabajo finaliza con la sistematización de la información recolectada.
- *La licuadora.*- En principio se forman grupos, se analiza un tema o amplía el mismo, posteriormente, en base a éste se procede a formular preguntas, problemas, inquietudes, etc. A continuación, estos se escriben en un papel y pasan a una caja central denominada *licuadora*, allí se mezclan y se distribuyen para que sean contestadas por otros grupos. Cada grupo trabaja al respecto y luego las explica.

En búsqueda de una efectiva aplicación de la gestión de aprendizaje, en el trabajo docente, se debe establecer la necesidad de considerar otros componentes como los que se anotan a continuación:

- *Trabajar con los contenidos globalizados.*- Todos los contenidos de las diversas áreas de estudio deben guardar relación entre sí lo que le dará mayor significación para el estudiante.
- *La incursión de la familia en el trabajo escolar.*- Para lograr que el proceso de aprendizaje del estudiante sea satisfactorio se requiere el involucramiento de la familia del educando, para vigilar, coordinar y reforzar los aprendizajes adquiridos.
- *Atender a la diversidad.*- Es muy común que hoy en día en los salones de clase se encuentren presentes estudiantes que poseen necesidades educativas transitorias y necesidades educativas permanentes, que requieren un trato diferenciado, para lo cual se sugiere partir de una evaluación de las competencias que tiene cada uno de los estudiantes para luego planificar los métodos y recursos que mejor se adecuan a sus necesidades.
- *El Plan de Clase.*- Este instrumento debe ser realizado atendiendo los tres momentos que lleva el desarrollo de un período de clase: Inicio (acogiendo todos los conocimientos previos que posee el alumno, que en lo posible deben ser extraídas de su experiencia personal), Desarrollo (relacionando los contenidos a trabajar con el contexto, al igual que realizar las actividades necesarias para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento de manera eficiente) y Evaluación (utilizando instrumentos que faciliten determinar el logro de las destrezas con criterio de desempeño en los estudiantes).

Por mucho tiempo se ha dedicado especial atención a los componentes del currículo, tales como: propósitos curriculares, contenidos, organización y secuencia de contenidos, métodos, recursos didácticos y evaluación; pero es hora de valorar la trascendental importancia que tiene la convivencia en el aula. “Hoy, resaltamos un séptimo componente el clima escolar y en especial el clima de aula favorable, que atraviesa a cada uno de los componentes anteriores, y que permiten desarrollar nuestros objetivos estratégicos de una manera más agradable y comprometida” (Tejeda, 2009).

De este enunciado surge la necesidad de crear un ambiente adecuado de convivencia que favorezca el desarrollo social y emocional de los educandos, un entorno donde prime el

equilibrio, el respeto, la solidaridad, la participación y sobre todo el diálogo entre todos.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

El convertir al docente en un líder no es cosa de corto tiempo, ni de auto-preparación únicamente, este se forma durante todos los días con sus acciones, con las buenas prácticas que realiza, con la autoridad, responsabilidad y el sistema de valores que utiliza cotidianamente, tal como lo asevera Carlos Aguila (2007) en su artículo *Liderazgo Docente con Valor*, donde entre otros aspectos menciona:

Es en este marco en donde se posiciona el concepto del líder docente; como un perfil de liderazgo capaz de adaptarse a las necesidades y retos del mundo de hoy, un líder que ve en el servicio de sus subordinados una oportunidad real para detonar el potencial productivo en ellos; un líder que comprende el impacto de sus acciones en el centro educativo, un líder que se sabe inserto en un entorno social complejo donde su ejercicio mismo tiene repercusiones: ambientales, éticas, sociales y económicas (Aguila, 2007, p. 305).

El liderazgo en el docente es una característica que debe estar inmersa en la función que desempeña, por algo se le denomina a la docencia como la profesión de profesiones o como ejemplo a seguir por la sociedad, pero todas estas cualidades deben ser expresadas de manera evidente en el trabajo que desarrolla, es por eso que entre otras acciones debe cumplir las siguientes en su diaria labor:

- Actuar con una sólida formación en valores que la debe poner en práctica todos los días dentro de la institución como fuera de ella.
- Crear ambientes de aprendizaje que promuevan la participación activa de todos los estudiantes, poniendo especial énfasis en los que presentan necesidades educativas especiales.
- Reflexionar sobre su práctica profesional analizando sus aciertos y buscando nuevas alternativas para erradicar los errores cometidos, los cuales pueden ser registrados en una lista de cotejo.
- Evaluar constantemente los aprendizajes alcanzados por sus alumnos para realizar la retroalimentación necesaria que permita alcanzar los objetivos trazados, lo cual puede ser llevado mediante una ficha de evaluación individual de cada educando.
- Generar espacios de comunicación e interrelación entre los estudiantes y con la

familia con el establecimiento de periodos de conversación con los alumnos y entrevistas con los padres de familia en los días destinados para atención a padres.

- Planificar proyectos que involucren la participación de la comunidad y que busquen la consecución de mejoras tanto para la institución como para la comunidad misma.

El momento en que el docente conjugue estas características podrá considerarse como un verdadero líder, capaz de ser considerado como un gestor de cambio no solo en el quehacer educativo sino en la sociedad misma que espera por largo tiempo la presencia de estos personajes, muchas veces anónimos, para que orienten a las nuevas generaciones hacia la búsqueda de un nuevo horizonte social (Aguila, 2007).

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, es decir, es el plan de acción a seguir en el trabajo de campo (Gómez, 2006, p.85).

En este contexto, la Universidad Técnica Particular de Loja interesada por investigar el Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador” ha propuesto a sus estudiantes realizar un trabajo de campo con el propósito de averiguar ciertos parámetros en los que se realiza el trabajo de los maestros y maestras en nuestro país y a la vez plantear propuestas que mejoren la gran labor como es la de educar.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo, por cuanto pretende analizar la realidad social en la que se desarrolla el campo educativo; exploratorio porque su objetivo es descubrir y recabar información sobre las actividades que cumplen o no los profesores y profesoras en su labor de educar, y descriptivo, porque facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

2.2. Contexto

El trabajo de investigación desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador” se realizó en la Unidad Educativa “Victoria del Portete” ubicada en la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia Victoria del Portete.

VISIÓN

La visión se puede definir como “lo que aspiramos ser, hacia donde vamos con nuestro emprendimiento; la promesa hacia nosotros, nuestro personal, nuestros clientes y nuestros proveedores” (Spina, 2006, p. 51).

La visión que se proyecta en la institución que se realizó el trabajo de investigación manifiesta:

Nuestra Institución se propone accionar el quehacer educativo para que mediante una educación de calidad participativa y democrática, basada en principios y práctica de valores,

desarrollo de destrezas, competencias y capacidades cognitivas, que faciliten la consulta y la forma de decisiones dentro de un marco de equidad y respeto mutuo, permitiendo la formación de un estudiante con una sólida preparación teórica-práctica y con potencialidades suficientes para desenvolverse dentro de la sociedad e insertarse exitosamente en el mundo del trabajo.

MISIÓN

La misión se puede definir como “lo que haremos para cumplir con la visión planteada” (Spina, 2006, p.52)

La unidad educativa “Victoria del Portete” se ha propuesto la siguiente:

Somos la Unidad Educativa “Victoria del Portete”, Institución dedicada a la formación de la niñez y juventud en la parroquia Victoria del Portete, nuestra misión es desarrollar una educación integral e inclusiva con la práctica de metodologías activas, participantes y el mejor aprovechamiento de los talentos humanos, técnicos, materiales y económicos, a fin de optimizar las capacidades intelectuales; desarrollar actitudes y valores para que nuestros estudiantes sean entes útiles al desarrollo social y al crecimiento económico de nuestra parroquia, de la provincia y por ende del país, cumpliendo con parámetros de una educación de calidad y calidez como lo determina la Constitución, la LOEI y su Reglamento General.

Es necesario relatar que hasta el mes de noviembre del año 2013 funcionaban como dos instituciones independientes llamadas escuela “Remigio Romero León” y colegio “Victoria del Portete”, pero por orden de la Coordinación Zonal del Azuay se fusionaron estos centros educativos para conformar lo que actualmente se denomina Unidad Educativa “Victoria del Portete”, decisión que la tomaron en vista de que en esta parroquia se está construyendo la Unidad del Milenio que funcionará en los próximos meses.

Es importante enfocar la historia de lo que en tiempos anteriores fue la escuela “Remigio Romero León”.

Según referencias recolectadas, los habitantes de la comunidad indican que datos exactos plasmados en documentos sobre la historia de este centro educativo no existen, manifiestan que se creó en un terreno donado por un terrateniente de la parroquia, primeramente

funcionaba solo con niñas pero luego se incrementó con la asistencia de niños. Su patrono fue el escritor y poeta Remigio Romero León, quien nació en Cuenca el 21 de octubre de 1871; fue catedrático de Derecho Internacional de la Universidad de Cuenca.

Sus padres fueron el distinguido Don Remigio Romero Torres y la apreciada maestra doña Lucinda León; sus estudios los realizó en la escuela de los Hermanos Cristianos. Contrajo matrimonio con la señorita Aurelia Cordero Dávila, hija del ilustre magistrado Doctor Luis Cordero. Sus obras las publicó en revistas nacionales como "Leyendas Olvidadas", "Ensayo de Crítica Literaria". "La casa de los huérfanos" entre otros. Falleció en su ciudad natal el 2 de julio de 1942.

Esta institución pertenece al régimen sierra, al Distrito dos, circuito quince, el sostenimiento es fiscal, tipo hispana mixta, pertenece al sector rural, el sexo es mixta.

La infraestructura no es la más apropiada, sin embargo se han realizado las adaptaciones necesarias para brindar comodidad tanto a estudiantes como docentes, la institución dispone de quince aulas en las que se imparten aprendizajes significativos diariamente, existe una aula en la que se comparte el rectorado y la secretaría, un salón en el que funcionan los departamentos de colecturía, inspección, odontología y a su vez el salón de docentes.

El departamento de Consejería Estudiantil cuenta con un reducido cuarto para su funcionamiento, su objetivo es brindar ayuda a los estudiantes que tienen dificultades tanto de aprovechamiento como de disciplina.

La empresa pública Ecuador Estratégico cuya misión es promover el Buen Vivir de las comunidades en las zonas de influencia de los proyectos de los sectores estratégicos incrementó el laboratorio de computación dotando a la unidad educativa de treinta computadoras; con este proyecto se ha conseguido que los estudiantes y maestros hagan uso de las TICS (Tecnologías de la Información y la Comunicación) una herramienta muy importante para la actualización curricular que busca que cada una de las personas tengan conocimiento de nuevas tecnologías que les permitan estar actualizados.

La Unidad Educativa oferta los siguientes niveles: inicial dos, básica elemental, básica media, básica superior y bachillerato general unificado. Los niveles básica superior y bachillerato

unificado funcionan en jornada vespertina en horario de nueve horas a diecisiete horas treinta y el resto de niveles en jornada matutina en horario de siete horas quince hasta quince horas cuarenta y cinco minutos, cumpliendo con lo estipulado en la LOEI de ocho horas treinta minutos de trabajo diario.

La unidad educativa ofrece una educación presencial de calidad en la que se educan quinientos estudiantes y son ellos los actores de su aprendizaje.

Finalmente la institución por ser de carácter técnico ha planificado la elaboración de yogurt, proyecto que está a cargo del área técnica profesional y de los estudiantes del tercer año de bachillerato.

2.3. Participantes

Los participantes son aquellas personas que intervienen en una actividad, acción o tarea encargadas de cumplir un objetivo o meta planteada.

En el trabajo de investigación aplicado en la Unidad Educativa Victoria del Portete participaron cinco docentes de los treinta y seis que laboran en esta institución.

Durante la observación se destacan las siguientes características en cuanto a:

El encuestado número uno tiene una edad de cincuenta y ocho años, se encuentra ejerciendo la docencia durante treinta y tres años, posee título docente, su nivel de estudio es Tecnólogo, labora en la Educación General Básica de forma presencial con nombramiento otorgado por la Dirección Distrital número dos de la provincia del Azuay.

El encuestado número dos tiene una edad de cincuenta años, se encuentra ejerciendo la docencia durante treinta años, posee título docente, su nivel de estudio es Tecnólogo, labora en la Educación General Básica de forma presencial con nombramiento otorgado por la Dirección Distrital número dos de la provincia del Azuay.

El encuestado número tres tiene una edad de cincuenta y cuatro años, se encuentra ejerciendo la docencia durante veinte y siete años, posee título docente, su nivel de estudio es

Tecnólogo, labora en la Educación General Básica de forma presencial con nombramiento otorgado por la Dirección Distrital número dos de la provincia del Azuay.

El encuestado número cuatro tiene una edad de cincuenta años, se encuentra ejerciendo la docencia durante veinte y seis años, posee título docente, su nivel de estudio es de Tercer Nivel, labora en la Educación General Básica de forma presencial con nombramiento otorgado por la Dirección Distrital número dos de la provincia del Azuay.

El encuestado número cinco tiene una edad de cuarenta años, se encuentra ejerciendo la docencia durante doce años, posee título docente, su nivel de estudio es de Tercer Nivel, labora en la Educación General Básica de forma presencial con nombramiento otorgado por la Dirección Distrital número dos de la provincia del Azuay.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos.

En primera instancia se debe tener presente que el método es el camino que debemos seguir para indagar alguna situación.

La palabra método proviene de dos vocablos griegos, “meta”, a lo largo de, junto a, en pos de, y “odos”, que se traduce por camino. Etimológicamente, método significa el camino para conseguir algo, la vía que conduce a un fin determinado o, también, el ir a lo largo del buen camino (Pérez, 2003, p.187).

La palabra método es de una gran polivalencia semántica; se emplea en situaciones donde puede ser sustituida por sinónimos como modo, forma, procedimiento, táctica, estrategia, técnica, medio, regla, orden sistema, proceso... y otras (Llera, Álvarez,1995, p.481).

Existen diferentes caminos para averiguar el desempeño docente y para ello es importante conocer el objetivo que se persigue para no errar al final y conseguir los resultados esperados exitosamente.

En este contexto los métodos empleados son: el *método descriptivo* que permitió recolectar

datos sobre diversas variables y de esta manera describir cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, y *el método estadístico* ya que los datos luego de ser recolectados fueron presentados en cuadros estadísticos, para luego ser analizados con el fundamento teórico recolectado mediante el *método hermenéutico*. Para complementar esta investigación se aplicó *el método inductivo deductivo* en el que se analizan los datos obtenidos y luego se plantean alternativas de solución.

2.4.2 Técnicas.

Las técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga.

Por consiguiente, las técnicas son procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento (Abril, s/f, p.3).

Para la investigación bibliográfica se procedió a la lectura de documentos sobre el tema del desempeño docente, de donde se obtuvo información la que fue organizada en organizadores gráficos, a la vez que se recurrió a los aportes presentados por diferentes autores, los cuales han sido citados dentro del trabajo.

Para la recolección y análisis de datos las técnicas utilizadas en esta investigación son: *la observación*, pues permitió recolectar información de manera directa al observar cada una de las clases de los docentes, también se utilizó la técnica de *la encuesta* al aplicar los cuestionarios previamente elaborados por la Universidad Técnica Particular de Loja con el objetivo de obtener respuestas exactas sobre el desempeño docente que permitieron la tabulación, interpretación y análisis de resultados.

2.4.3. Instrumentos.

Domínguez (2011), señala que un “instrumento de investigación es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema a investigar”.

Los instrumentos son los medios que se utilizan para alcanzar un fin.

Las técnicas e instrumentos anotados posibilitan tener un conocimiento tanto teórico como práctico acerca del desempeño docente de distintas áreas entre las cuales están: la del ámbito legal, la planificación curricular en sus distintos niveles, el manejo de estrategias metodológicas activas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la interacción en la comunicación entre los estudiantes y docentes, entre otros; todos estos factores que confluyen hacia la consecución de un servicio educativo de calidad.

Estructura del cuestionario: El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos como nombre, tipo y ubicación de la institución; y de los docentes relacionados a 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 gestión.

Entre los instrumentos utilizados para la presente investigación constan los siguientes: Título: *Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente (Anexo No. 2)*.

Objetivo: Identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente.

- El cuestionario consta de ocho ítems en el ámbito de la gestión legal, quince ítems en

el ámbito de la planificación, veinte y cuatro ítems enfocando el ámbito de la gestión de aprendizaje y trece ítems en el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación.

Título: *Registro de observación de las actividades docentes* (Anexo No. 2).

Objetivo: Identificar la gestión de aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación que realiza el docente en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico y mejorar la práctica educativa en el aula.

- El cuestionario consta de catorce ítems en la gestión del aprendizaje (Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) y trece ítems en la gestión de liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

Los recursos son los elementos disponibles que hacen posible o permiten llevar a cabo un determinado trabajo o investigación.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos que a continuación detallamos:

2.5.1. Talento Humano.

Según Carvajal (2013) el talento humano lo constituyen las personas que participan, contribuyen o colaboran en un proyecto de investigación y son el elemento activo que garantiza el éxito de los objetivos y de los resultados de la actividad de investigación y desarrollo.

Las personas que hicieron posible la presente investigación las anotamos a continuación.

- Tutora.
- Directivos de la institución seleccionada para la investigación.
- Docentes que son parte de la investigación.
- Investigadora.

2.5.2. Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

2.5.3. Materiales.

Para el trabajo de investigación se utilizaron entre otros los siguientes recursos:

- Cuestionario.
- Registro de observación.
- Cámara digital.
- Computador con acceso a internet.
- Memoria USB.
- Impresora.
- Teléfono.
- Copias.
- Libros, revistas y documentos bibliográficos.

2.5.4. Económicos.

Según Jijón, F. (2013) los recursos económicos constituyen “los gastos financieros que se hacen necesarios para desarrollar el trabajo de investigación” (p. 44).

DESCRIPCIÓN	COSTO
1. Costo de materiales (bibliografía, copias, memoria digital, fotografías, material de papelería, Cds, computadora, energía eléctrica).	200.00
2. Costo de transportación (movilización y transporte de materiales y documentos).	20.00

3. Costo de comunicaciones (servicios de: teléfono, celular, internet, servicio de entrega)	50.00
4. Costo de impresión del trabajo final (impresión, empastado, anillado, fotografías, Cd, etc.).	150.00
5. Gastos administrativos (25% del presupuesto para imprevistos).	210.50
Total	\$.630.50

2.6. Procedimiento

Luego de cumplir con el seminario de fin de titulación en Ciencias de la Educación en las instalaciones de la Universidad Técnica Particular de Loja y haber recibido los lineamientos necesarios para el trabajo de investigación, se procedió a iniciar con este proceso, iniciando con la revisión de diferentes documentos que permitieron definir y establecer las características del desempeño docente, para lo cual se utilizó libros, revistas científicas, informes, portales de internet, etc. Una vez obtenida la información se redactó el sustento teórico de este proyecto, considerando siempre los lineamientos impartidos por el APA Sexta Edición, válido para la elaboración de informes de carácter científico y que aborda aspectos de tipo social.

Posteriormente se realizó la investigación de campo, iniciando con el contacto con la Rectora de la Unidad Educativa “Victoria del Portete” licenciada María Sisalima, para ello se le entregó la carta de autorización el día siete de enero de 2014, misma que fue recibida por la señora secretaria Magaly Atiencia (Anexo No. 1).

Posteriormente de forma verbal se sugirió dirigir un segundo oficio en el que se escriba el nombre de la rectora, el mismo que fue entregado en la mañana del día trece de enero y sumillado por la señora secretaria, el mismo día por la tarde se recibió el oficio de autorización para realizar la autoevaluación docente y las clases de observación respetando un cronograma

establecido previamente.

Las actividades previstas iniciaron el día catorce de enero de 2014 a partir de las ocho de la mañana culminando el trabajo el día veinte de enero de 2014.

Durante el transcurso de estos días se procedió al llenado de los cuestionarios y a observar las clases en periodos de cuarenta y cinco minutos; se realizó el trabajo diariamente con cada uno de los docentes asignados (Anexo No. 3).

Es importante manifestar que se tuvo la apertura por parte de la señora rectora así como de los docentes, lo cual facilitó para recolectar los datos necesarios para cumplir con el presente trabajo de investigación.

Una vez culminado el proceso de la investigación de campo, se presentó el respectivo agradecimiento a la autoridad del plantel, docentes y estudiantes que colaboraron con este proyecto.

Posteriormente se procedió a cumplir con la tabulación y sistematización de datos logrados en la investigación de campo para lo que fue utilizado el programa Excel 2007 y los resultados fueron graficados de acuerdo a los componentes previamente establecidos por el programa. A continuación se realizó la interpretación y análisis de la información mediante la triangulación de datos, relacionándolo con el sustento teórico redactado en el marco teórico.

Finalmente, en base a los datos más relevantes y a los objetivos planteados para esta investigación se redactaron las conclusiones y recomendaciones respectivas.

CAPÍTULO III
RESULTADOS ANÁLISIS
Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Al referirnos a la frecuencia del desempeño profesional enmarcado en lo legal queremos enfocar el cumplimiento y nivel de desarrollo del docente en cada uno de sus ámbitos.

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	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		75,00	
PROMEDIO		9,38	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

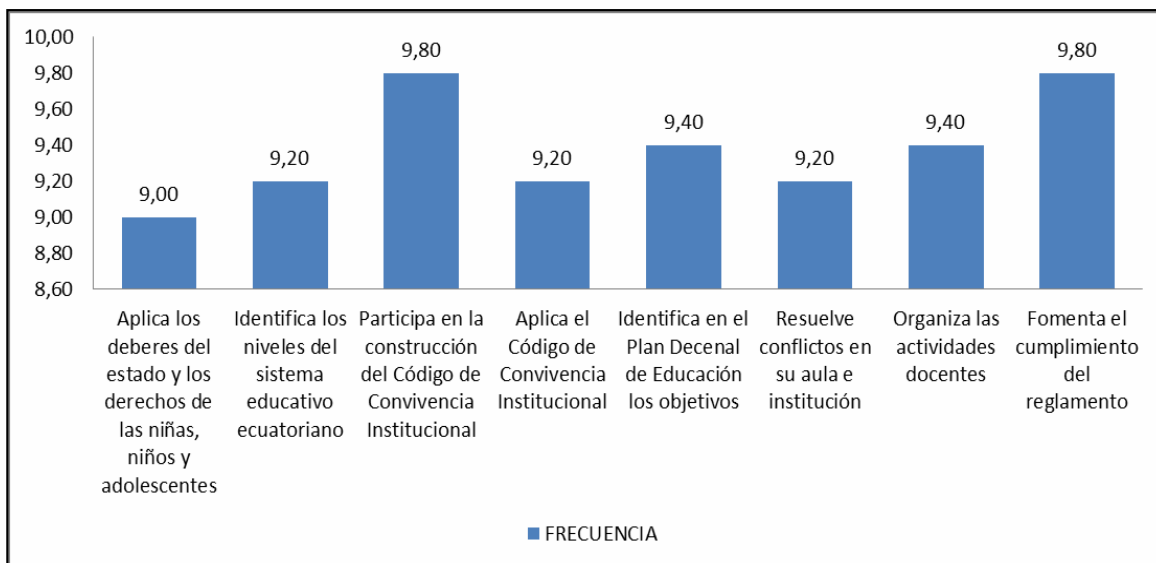


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

Los resultados obtenidos de los ítems que se refieren a la frecuencia del desempeño

profesional en el ámbito legal a los docentes investigados se ubica en un nivel de muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.1 (*Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales*) se obtuvo una frecuencia de 9,00 mientras que los indicadores 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*) logró una frecuencia de 9.20; En el ítem 1.4 (*Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa*) obtuvo una frecuencia de 9.20 y en el componente correspondiente al 1.6 (*Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional*) se logra una frecuencia de 9.20, puntuaciones que tienen una diferencia mínima respecto a los otros indicadores. Frente a lo expuesto se deduce que los docentes evaluados si ejecutan constantemente sus actividades enmarcadas dentro del ámbito legal, un docente que se considere apto para desempeñar su cargo con eficiencia debe demostrar dominio de conocimientos en el campo legal que están relacionados con la función que desempeña y con el grupo de individuos al que dirige (Hernández, 2010), para ello los centros educativos deben disponer de documentos como: Código de la Niñez y la Adolescencia, Código de Convivencia, Plan Decenal de Educación, Reglamento de la LOEI, Reglamento Interno que permitan a su cuerpo docente estar actualizados y aplicar diariamente los mismos. Se debe tener presente que estos documentos, entre otros aspectos, contienen los lineamientos del trato que se debe brindar a los estudiantes, los lineamientos que nuestro país debe seguir en el campo educativo hasta el año 2016, El conocimiento de las directrices que orientan el servicio educativo en el Ecuador y en la institución educativa, etc.

El conocimiento y manejo de estos documentos legales por parte de los docentes, forman parte de su desempeño profesional, puesto que su accionar diario está inmerso en diferentes disposiciones y normas establecidas en los diversos documentos legales. Además al ser concebido la docencia como la profesión de profesiones, las personas que desempeñan este cargo deben tener presente que éstos resultan ser modelos de preparación y accionar para

toda la sociedad.

En conclusión, los maestros encuestados al haber alcanzado niveles por encima de 9/10 en los cuestionamientos realizados sobre el desempeño profesional desde el ámbito legal, demuestran poseer sólidos conocimientos y un manejo eficiente de las disposiciones establecidas en el marco legal que tiene relación con su desenvolvimiento cotidiano dentro de los planteles educativos y el aula de clases.

3.1.2. 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	9,6	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,8	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,6	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,4	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,6	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,8	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,8	98%
	TOTAL	77,6	
	PROMEDIO	9,7	9

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

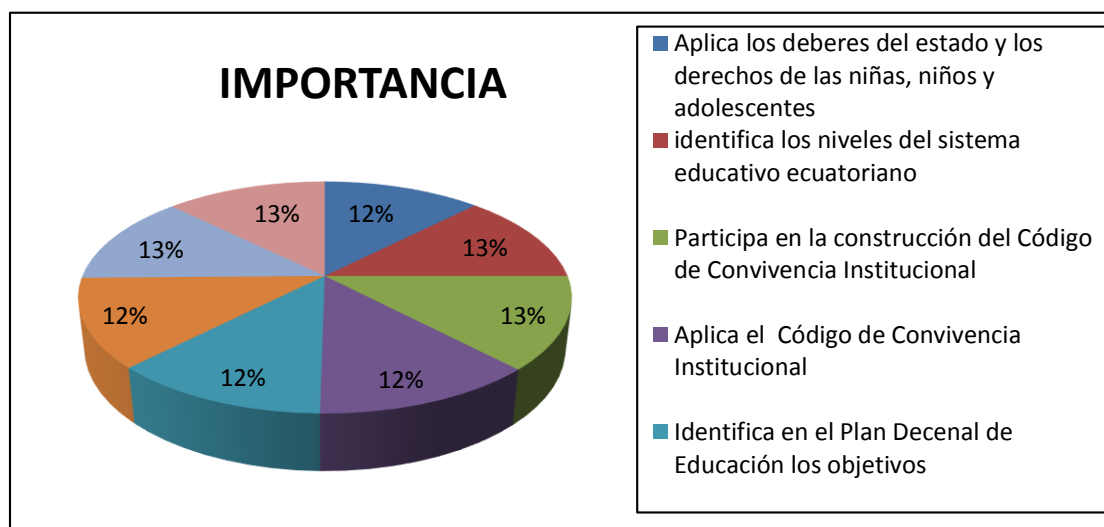


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

En la presente tabla y figura se presentan los resultados acerca del Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal que dan los docentes investigados siendo estos muy satisfactorio, puesto que todos los ítems se ubican por encima de 9.60, situación que demuestra que cada uno de los titulados tienen presente y los aplican diariamente en su labor cotidiana; tal como debe ser según los lineamientos expresados en el marco teórico y que sostenía lo siguiente:

El desempeño docente debe tener responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Robalino, 2007, p. 3).

Se debe anotar que en los resultados obtenidos existe un ítem con un nivel muy alto con una frecuencia de 10 que corresponde a la participación del docente en la construcción del Código de Convivencia Institucional, aspecto que habla muy bien del cuerpo docente de este plantel ya que la participación del maestro en la elaboración de este documento es totalmente necesaria para conocer tanto sus derechos y obligaciones como las de los demás integrantes de la comunidad educativa, pues entre las funciones de los profesores está también las de vigilar el cumplimiento de las disposiciones redactadas en este cuerpo legal.

De lo todo lo expuesto se deduce que los docentes indagados valoran como muy importante para su profesión el manejo de los documentos legales que se relacionan con la práctica de sus funciones, pues al ser encuestados han demostrado que dan el trato pertinente y primordial a éstos con la finalidad de cumplir con lo establecido en la Ley y Reglamento de Educación y las leyes afines.

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

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

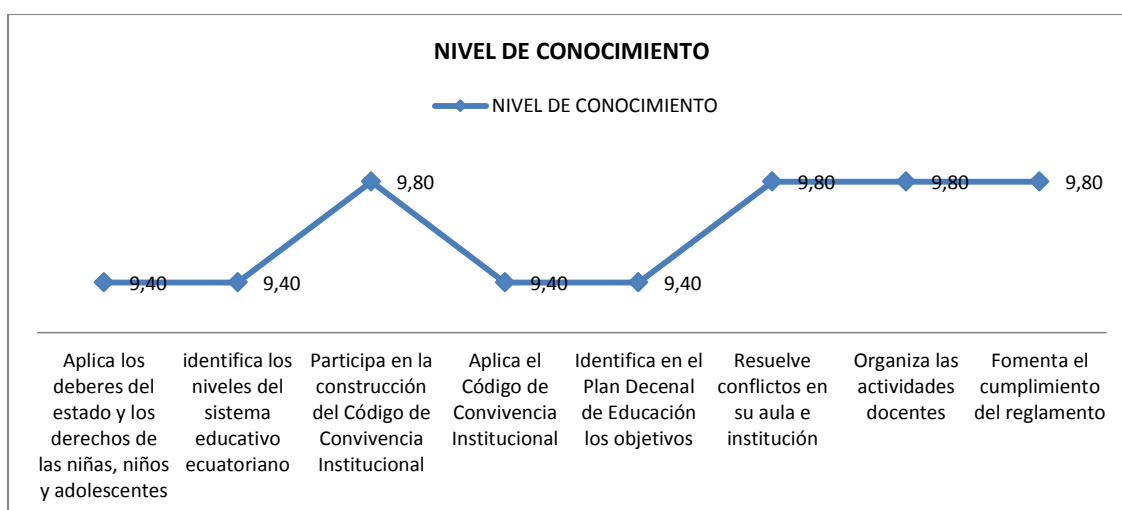


Figura 3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación aplicado en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

Se presenta a continuación los resultados sobre los conocimientos que tienen los maestros investigados acerca de la gestión legal; concibiendo al conocimiento como el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de esta gestión.

De acuerdo a los datos obtenidos el nivel de este componente es de muy satisfactorio, los cuales se ven reflejados de la siguiente manera, como en el indicador 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), el 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), el 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa) y el 1.5 (Identifica el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) en todos estos ítems se lograron niveles de 9,40.

La información expuesta permite confirmar que los docentes encuestados si poseen una adecuada preparación en lo referente al marco legal que involucra su profesión, entendiéndose éste como el manejo de documentos que poseen directrices y normas para desenvolverse en su cargo de manera eficiente, en búsqueda de un servicio educativo de calidad, tal como lo requiere la sociedad y lo solicita el Ministerio de Educación en los siguientes términos:

...Los documentos explicitados son medios que permiten que todas las instituciones del país trabajen de manera coordinada con los objetivos y metas trazadas por el ministerio del ramo para alcanzar el perfil de ciudadanos que requiere la sociedad ecuatoriana, siendo obligación de todos los actores de la comunidad educativa contribuir para la consecución de este fin (Reglamento LOEI, 2012).

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Como se había manifestado anteriormente el desempeño profesional en el ámbito de la planificación no es más que el conocimiento, dominio y aplicación de actividades, estrategias y proyectos en el salón de clases con miras a obtener aprendizajes significativos.

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	8.80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9.20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9.20	92%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9.40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9.00	90%
TOTAL		140.6	
PROMEDIO		9.37	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

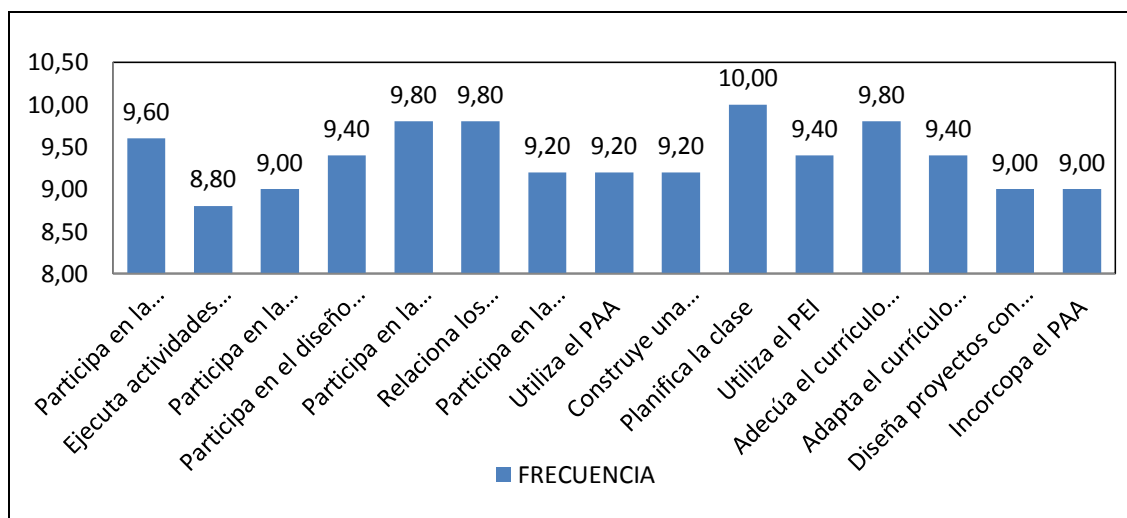


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

Como se había manifestado anteriormente el desempeño profesional en el ámbito de la planificación tiene que ver con el conocimiento, dominio y aplicación de actividades, estrategias y proyectos en el salón de clases con miras a obtener aprendizajes significativos.

Los resultados obtenidos sobre el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular alcanzan un nivel muy alto como es el caso de la mayoría de los indicadores, en tanto que indicadores como el 2.2 (*Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras*) que obtiene una frecuencia de 8,80, el indicador 2.3 (Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) *basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales*) el 214 que se refiere a: (*Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento*) y el 2.15 (*Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto*), alcanzan una frecuencia de 9,00, valores que si bien es cierto no son bajas, pero podrían ser mejoradas puesto que es imprescindible que el maestro se involucre en programas y proyectos que vayan en beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa; ya lo mencionó Ferrer (2009), en los siguientes términos el docente a más de cumplir con la planificación curricular de su asignatura o año de Educación Básica, debe también participar en la elaboración del Plan Operativo Anual, en el Plan de Gestión de Riesgos y en el Plan Educativo Institucional ya que de allí se desprenden los lineamientos generales que maneja la institución y deben verse reflejados en la planificación de aula.

3.2.2. 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	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	10	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
	TOTAL	145,2	
	PROMEDIO	9,68	97%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

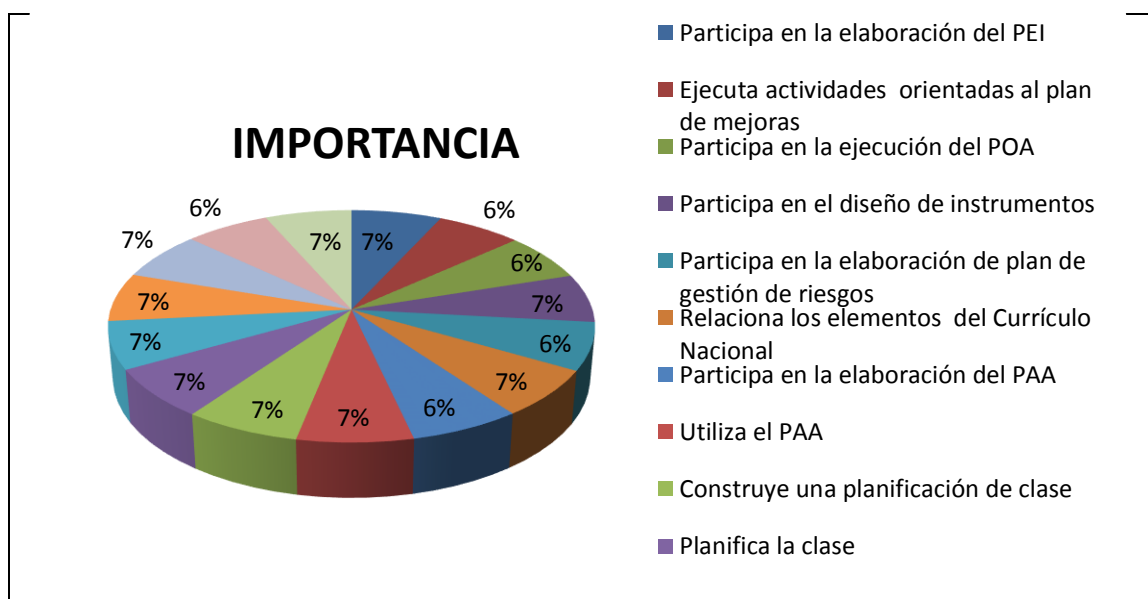


Figura 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

En los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo se observa que el

promedio alcanzado es muy satisfactorio, los alcances plasmados en los gráficos anteriores se encuentran entre el 9.4 y 10 reflejando que los titulados encuestados le dan el valor pertinente a cada uno de los documentos en la institución como son PEI, POA, PAA, Plan de Clase, planificación, adaptación y diseño de proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.

Todos los docentes de la institución Victoria del Portete han participado en la elaboración de los diferentes documentos pues al ser unificados y con miras a formar parte de la Unidad del Milenio es importante estructurar nuevamente el sistema educativo de este centro y actualizar cada uno de los documentos con los que debe contar una institución para mantener el bienestar y la excelencia educativa.

El docente debe tener presente que en su accionar tiene que responder a los lineamientos expedidos por la autoridad educativa nacional por lo que debe conocer cada uno de los documentos y participar en la elaboración de los que requiera su participación para alcanzar los objetivos planteados dentro de cada una de las instituciones educativas, tal como lo menciona el docente universitario Víctor Garcés (2011) los maestros deben participar activamente en la elaboración de instrumentos institucionales y documentos curriculares, como parte de su función profesional.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
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	9,60	96%
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	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		143,60	
PROMEDIO		9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

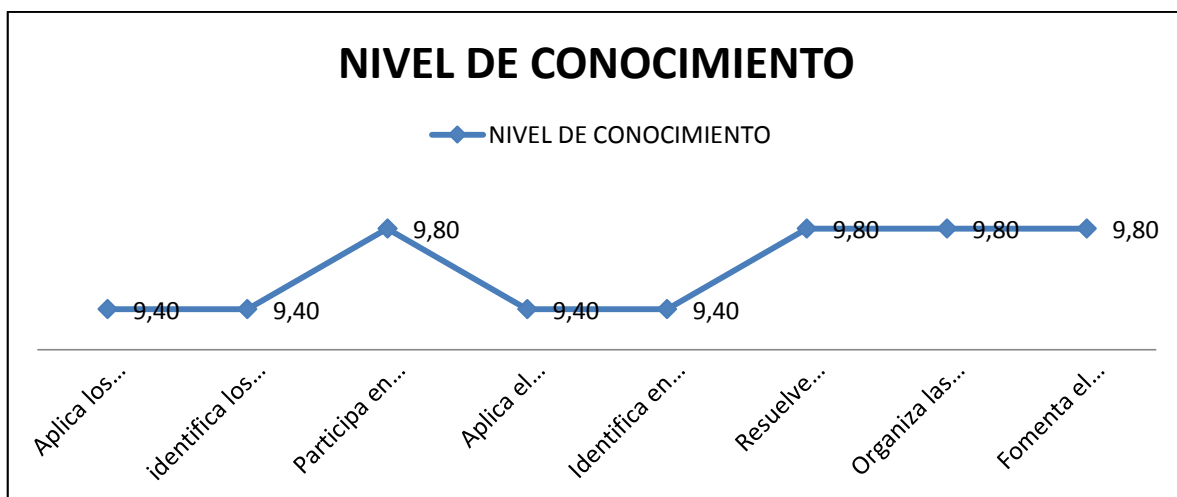


Figura 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

En lo que se refiere al nivel de conocimiento del ámbito de la planificación en el desempeño docente, los resultados son muy satisfactorios, la frecuencia fluctúan entre el 9.40 y 10; lo que

da a entender que todos los docentes encuestados tienen conocimiento de cada uno de los instrumentos curriculares que se manejan en una institución educativa, su estructura, redacción y aplicación.

La planificación es una de las actividades que los docentes deben realizar día a día para llegar a cumplir con todos los objetivos y metas trazadas y su conocimiento es imprescindible, pues si no se tienen un eficiente dominio no se podrá estructurar y ejecutar las actividades correctamente, más aún que se habla hoy en día de la atención a las Necesidades Educativas de cada uno de los estudiantes, situación que implica los reajustes en planes y programas para adecuarlos a sus capacidades y requerimientos. Víctor Garcés (2011), indica lo siguiente en torno a este tema: el docente debe atender a todos los estudiantes acogiendo las características propias de cada uno de ellos, potenciando todas sus capacidades y estableciendo estrategias que permitan suplir sus necesidades.

Únicamente se debería mejorar en lo que compete al ítem 2.2 (*Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras*) y 2.14 (*Diseña proyectos con fines educativos*), puesto que son parte del nuevo rol que deben cumplir los docentes, como lo sostiene García (2010), el docente en su gestión educativa debe propender a establecer y alcanzar objetivos y metas claras de acuerdo a las políticas educativas nacionales, en búsqueda de la calidad educativa.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso 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	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
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	9,80	98%
TOTAL		96,60	
PROMEDIO		9,66	97%

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

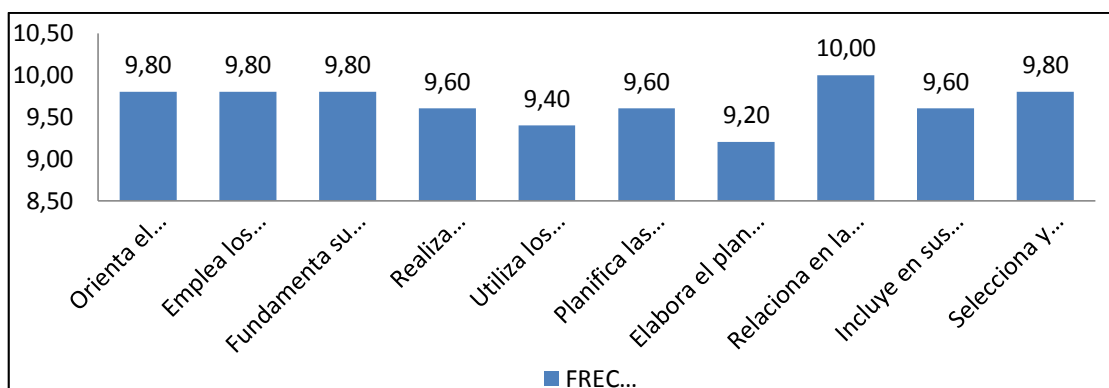


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.

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

Los resultados referidos al desempeño profesional acerca del proceso de enseñanza- aprendizaje poseen niveles de frecuencia muy altos en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.5 (*Utiliza los elementos de la estructura curricular*) obtuvo una frecuencia de 9.40, en tanto que el indicador 3.7 (*Elabora el plan de clase según PAA*) alcanzó una frecuencia de 9.20, puntuaciones que

aunque no son bajas si alcanzan valores menores respecto a los otros indicadores.

Frente a estos datos expuestos, se deduce que los titulados encuestados con frecuencia orientan los aprendizajes basándose en principios pedagógicos y didácticos haciendo uso de la investigación y tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura, sin obviar los ejes transversales y los elementos que deben constar en una planificación como objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación, estos aspectos concuerdan con los esgrimidos por Víctor Garcés (2011), quien sostiene que los maestros deben tener un dominio de la materia o asignatura que imparten, además de poseer competencias para el desempeño docente relacionadas con la pedagogía, la metodología, con el desarrollo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes y la medición de los logros del aprendizaje.

Todo lo manifestado concuerda con lo que hoy en día tanto las autoridades y la sociedad misma requiere del ámbito educativo y de sus principales forjadores como son los profesores; además se debe tener presente que en la actualidad ya se cuenta con los estándares de calidad, como indicadores del nivel de preparación de los estudiantes, lo cual se logra con un trabajo coordinado y planificado.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,40	
PROMEDIO		9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

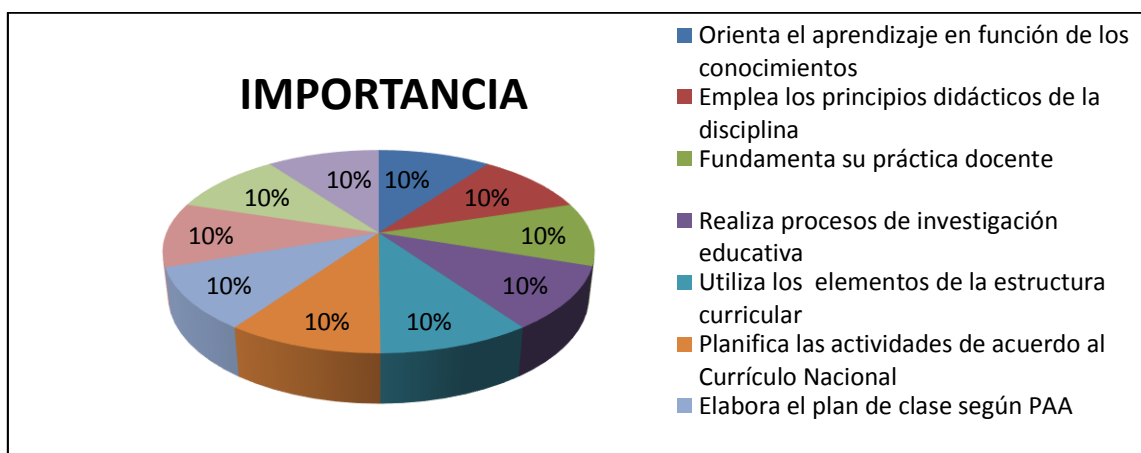


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

Los resultados alcanzados sobre la importancia de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje demuestran el nivel de importancia que les dan los docentes a cada uno de los indicadores, los promedios fluctúan entre 9.40 y 10; siendo el indicador 3.5 (*Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase*), el indicador 3.6 (*Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional*) y el

indicador 3.7 (*Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura PAA*) que alcanzaron las frecuencias más bajas, las cuales, pueden ser mejoradas.

Ante los resultados expuestos queda claro que los docentes investigados dan la debida importancia a la planificación en el proceso de enseñanza aprendizaje con la finalidad de atender a cada uno de sus estudiantes y conseguir en ellos aprendizajes significativos, lo cual responde a las dimensiones de desempeño que debe tener el profesor en cuanto a la planificación de sus clases, la utilización de estrategias y recursos que posibilitan obtener los aprendizajes requeridos en todos sus estudiantes, lineamientos que han sido señalados por el Ministerio de Educación del Ecuador (2012).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,20	
PROMEDIO		9,72	97%

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

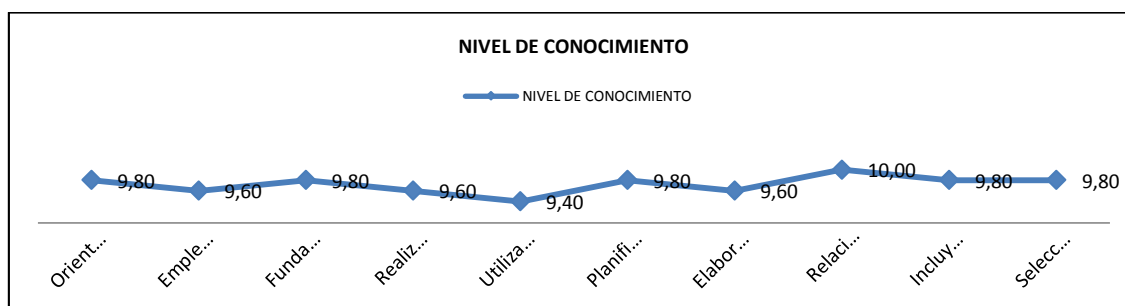


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

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

En lo que tiene que ver con los resultados obtenidos acerca del nivel de conocimiento sobre la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje los puntajes son altos, ubicándose únicamente el indicador 3.5 (*Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase*) como el más bajo con 9,40. En concordancia con lo enunciado se puede advertir un nivel de conocimiento muy bueno por parte de los docentes investigados, en lo que tiene que ver con los parámetros requeridos para realizar de manera correcta la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que resulta beneficioso para los estudiantes y para los objetivos que persigue la educación en nuestro país.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 10. 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	8,24	94%	82%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	8,35	96%	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	7,94	94%	79%
	TOTAL	28,40	24,53		
	PROMEDIO	9,47	8,18	95%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

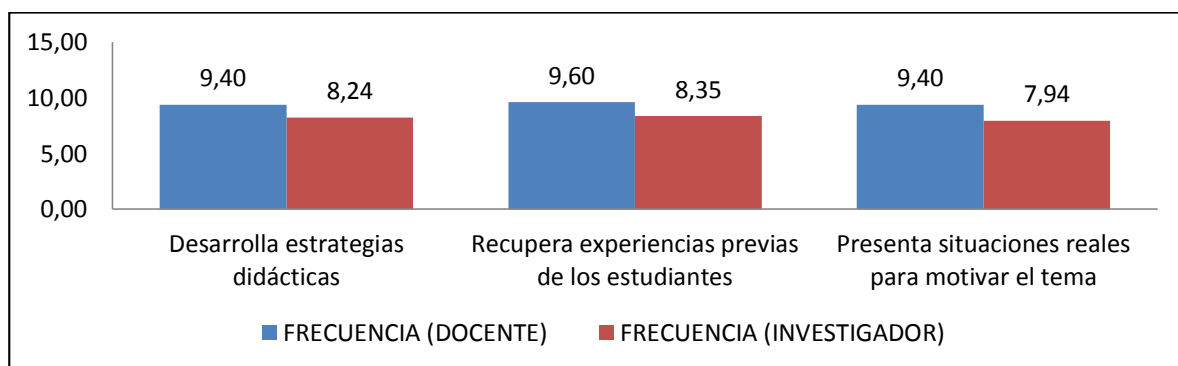


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del Cuestionario de Autoevaluación del

Desempeño Docente y el Registro de Observación de las Actividades Docentes se muestran medianamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.1 (*Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos*) obtuvo una frecuencia de 9,40 por parte del docente investigado, y 8,24 por parte del investigador, puntuaciones que tienen una diferencia de 1,16, frente a esta situación se puede afirmar que de alguna manera si se trata de recordar a los estudiantes conocimientos de la clase anterior, aunque se puede sugerir que se debería aplicar estrategias para recordar siempre lo aprendido; el indicador 3.11.2 (*Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase*) marcó una frecuencia de 9,60 por parte del docente, y 8,35 por parte del investigador, respectivamente, existiendo una diferencia de 1,25; frente a ello se puede deducir que los docentes investigados no parten de experiencias de los estudiantes en su totalidad para su nuevo tema de clase, tal como lo indica García (2013), quién sostiene que el desarrollo de los planes de clase deben cumplir con las tres fases: inicio, desarrollo y evaluación, aprovechando los conocimientos previos de los estudiantes y generando aprendizajes significativos en ellos.

En tanto en el indicador 3.11.3 (*Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema*) los docentes se calificaron con una frecuencia de 9,40, en tanto que el investigador los ubica en una frecuencia de 7,94, existiendo una diferencia de 1,46; ante esta diferencia al realizar la respectiva comparación se puede deducir que los docentes no presentan de forma aceptable situaciones reales o anecdóticas que motiven el aprendizaje del nuevo tema, dejando de considerar que un aprendizaje significativo se puede conseguir siempre y cuando el profesor o profesora haga de su clase un verdadero laboratorio de aprendizaje partiendo siempre de situaciones vividas o aprendizajes ya interiorizados por los estudiantes.

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

Tabla 11. 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

N° DEL ÍTEM	I	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	8,24	92%	82%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del	9,20	8,47	92%	85%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	8,41	92%	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	8,47	94%	85%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	6,59	98%	66%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	7,53	92%	75%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,59	94%	86%
	TOTAL	65,40	56,29		
	PROMEDIO	9,34	8,04	93%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

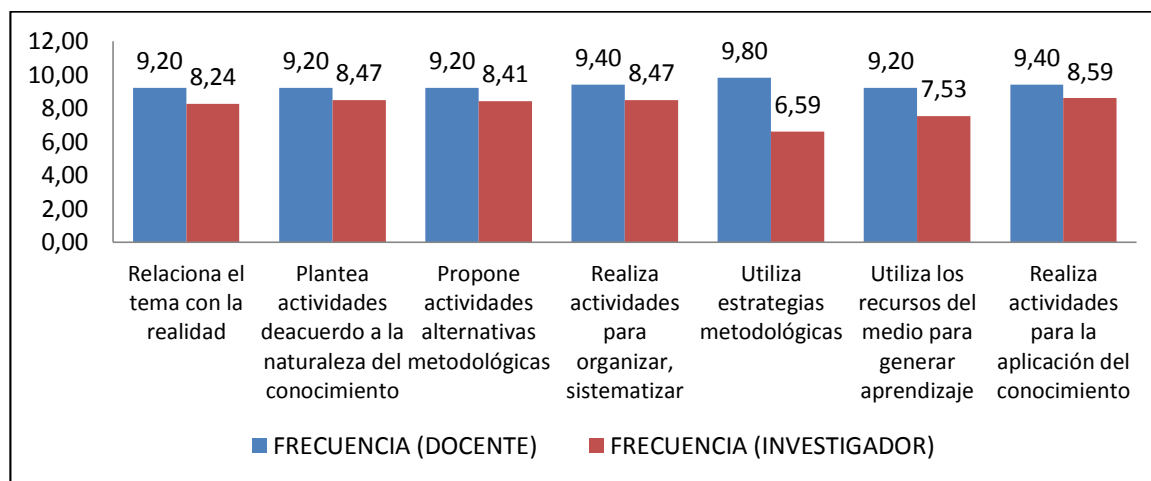


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

Los resultados obtenidos referentes a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje son muy buenos pero existen dos indicadores a ser considerados el 3.12.5 (*Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución*) que alcanzó un nivel de 6,59 de parte del investigador y el 3.12.6 (*Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje*) con una frecuencia de 7,53 de parte del docente, los datos obtenidos pueden ser analizados desde dos puntos de vista: el primero se refiere a que los docentes no han sido totalmente sinceros con sus respuestas a la encuesta, de ahí la diferencia entre los puntos de vista entre lo indicado por docentes y el investigador.

Por otro lado a los maestros indagados les falta mejorar el trabajo con los recursos que cuenta tanto la institución como la comunidad, lo que desembocará en un verdadero aprendizaje significativo para los estudiantes. Actualmente el Ministerio de Educación se encuentra preocupado por la utilización de material de reciclaje como recurso didáctico en el aula de clases y se han dictado directrices claras acerca de este tema, iniciativa que también ayuda al cuidado y preservación del medio ambiente.

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

Tabla 12. 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	8,29	92%	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	8,41	94%	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	0,00	86%	0%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	8,88	94%	89%
	TOTAL	36,60	25,59		
	PROMEDIO	9,15	6,40	92%	64%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

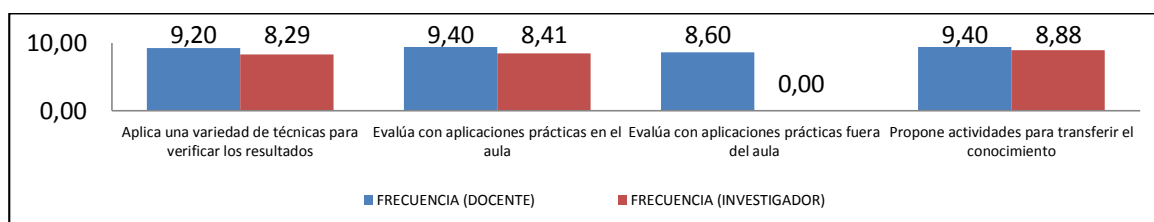


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

Dentro del tercer momento del plan de lección está el de la evaluación, de cuyos resultados obtenidos, llama la atención el indicador 3.13.3 (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) que obtuvo una frecuencia de 8.60 por parte de los docentes, mientras que por parte del investigador obtuvo una frecuencia de 0, puntuaciones que están ubicadas en los extremos opuestos, frente a esta situación se puede evidenciar que el docente no realiza evaluaciones fuera del aula, se ha enmarcado únicamente en el entorno de su salón de clases, por lo que se considera que los profesores y profesoras deben llevar a la práctica sus conocimientos y evaluarlos con otros instrumentos y estrategias fuera de su entorno escolar para que sean los estudiantes quienes apliquen los conocimientos adquiridos y como resultado obtengan aprendizajes significativos. Pues la evaluación debe ser mediante la utilización de instrumentos que faciliten determinar el logro de las destrezas con criterio de desempeño en los estudiantes que desemboquen en aprendizajes significativos (Patru, 2004).

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

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

VISION GLOBAL

Nº DEL	INDICADO	FRECUENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,47	8,18	95%	82%
3.12	DESARROLLO	9,34	8,04	93%	80%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	6,40	92%	64%
	TOTAL	27,96	22,62		
	PROMEDIO	9,32	7,54	93%	75%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

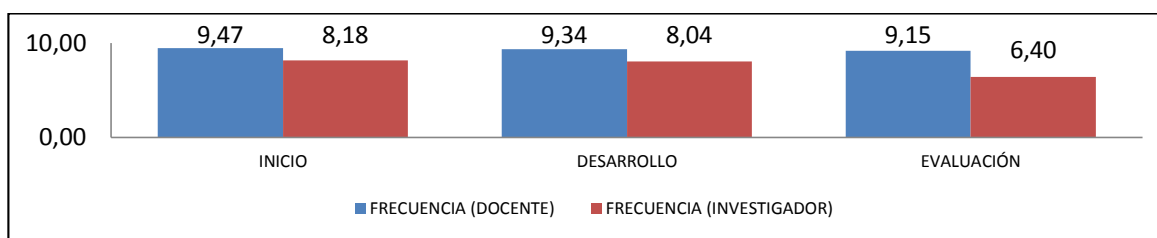


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje. VISION GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

Al realizar un análisis global, de los resultados alcanzados sobre la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje pueden ser concebidos como satisfactorios en cada uno de los indicadores, aunque los valores entre los puntos de vista de los docentes y el investigador no coinciden, deja claro que en el desempeño docente, es bueno recibir opiniones de otras personas acerca del trabajo propio que desarrolla, ya que permite determinar alguna debilidades que, por lo general, pasan desapercibidas por el propio maestro, como en este caso la evaluación.

Mejorando el desempeño docente lograremos cumplir lo que García (2013) menciona: el desarrollo de los planes de clase deben cumplir con las tres fases: inicio, desarrollo y evaluación, aprovechando los conocimientos previos de los estudiantes y generando aprendizajes significativos en ellos.

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

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

N° DEL	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.8	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.0	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.6	96%
	TOTAL	29.4	
	PROMEDIO	9.8	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

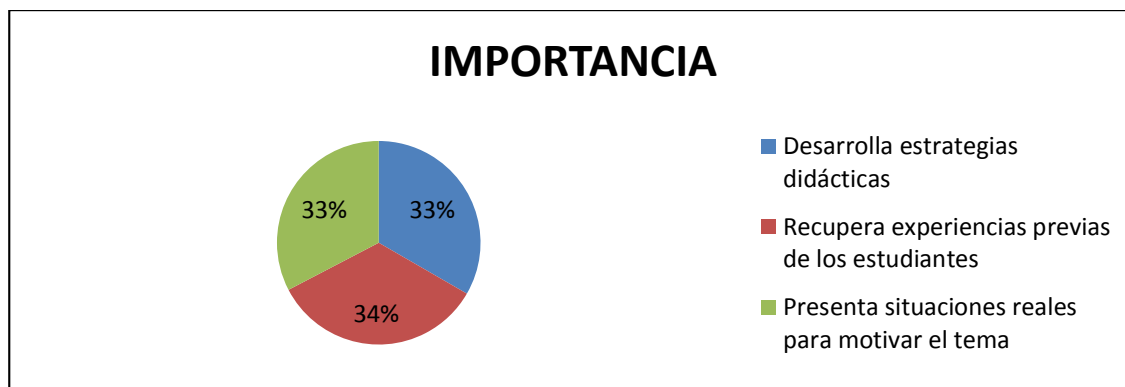


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

Los resultados logrados sobre la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje desde el punto de vista del docente son excelentes en cada uno de los indicadores, determinando esto que los maestros dan la importancia y el valor a cada una de las actividades al inicio de un nuevo periodo de clase, de lo expuesto anteriormente se puede deducir que los profesores y profesoras parten de conocimientos previos, experiencias reales y métodos didácticos para iniciar el aprendizaje de un nuevo conocimiento, como lo anota Menéndez (2011), la planificación de los aprendizajes se caracteriza por seguir un proceso de evaluación (diagnóstica) centrado en desempeños del educando, la red de interacciones entre el estudiante y el docente y su contexto social.

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

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

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	10,00	100%
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	9,60	96%
	TOTAL	68,60	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

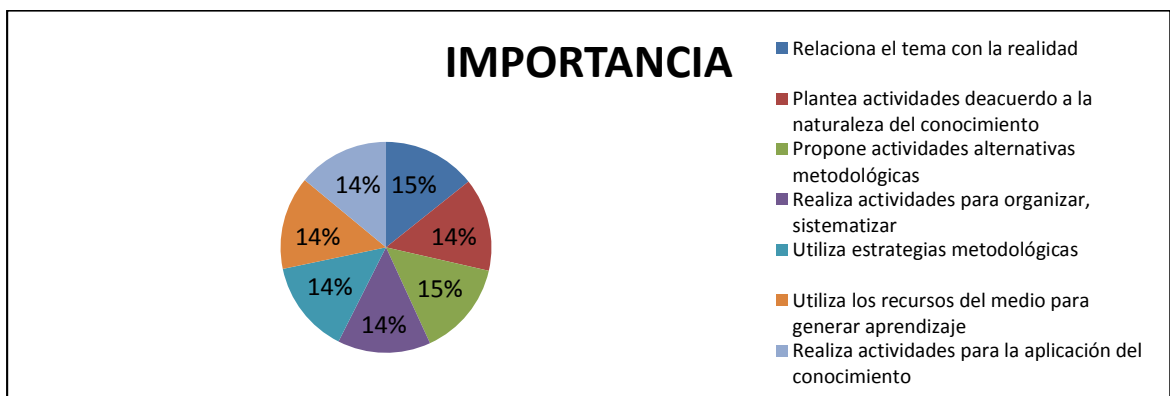


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

Los resultados obtenidos en esta sección son altos en todos los indicadores, la puntuación fluctúa entre 9.60 y 10, cantidades que reflejan que todos los docentes dan el valor correspondiente a las actividades que se desarrollan en el segundo momento de un periodo de clases, pues es en este instante en el que es el estudiante se convierte en el actor y constructor de su propio aprendizaje bajo la guía de su tutor, las múltiples actividades que se realizan harán que se descubra y asimile los nuevos conocimientos por parte del estudiante, pues tal como lo sostiene Menéndez (2011), la planificación no puede concebirse como una propuesta aislada, ni como una secuencia fija de contenidos a transmitirse, sino que debe integrarse en un plan que brinde la oportunidad para abordar todos los conocimientos.

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

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

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	10,00	100%
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	39,20	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

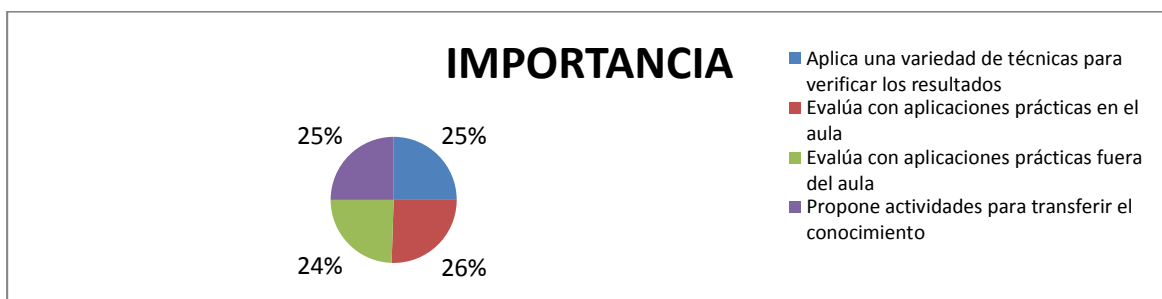


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Victoria del Portete".

En la presente tabla y gráfico permite afirmar que la tercera parte de la clase, que se refiere a la evaluación se la realiza con todos los componentes prescritos para este aspecto, como es la variedad de técnicas y aplicaciones prácticas, situación que conjuga con lo anotado por García (2013), el desarrollo de los planes de clase deben cumplir con las tres fases: inicio, desarrollo y evaluación, aprovechando los conocimientos previos de los estudiantes y generando aprendizajes significativos en ellos.

Este enunciado y los resultados de la encuesta indican que la búsqueda de una educación de calidad está en marcha, pues el desempeño del docente, se encamina en lo que debe ser su rol como es el de un guía y orientador que conduce al estudiante a la construcción de su propio aprendizaje.

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

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

N° DEL	INDICADO	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,80	98%
3.12	DESARROLLO	9,80	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,80	98%
	TOTAL	29,40	
	PROMEDIO	9,80	98%

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

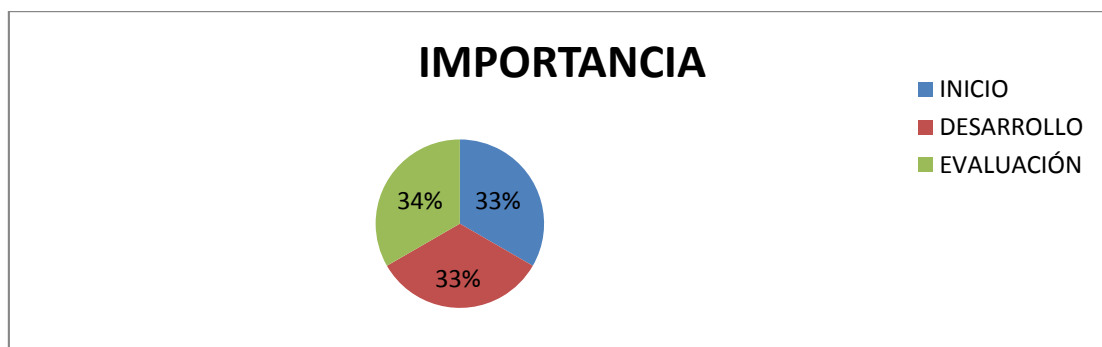


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Los resultados que se visualizan en la visión global reflejan que los docentes dan el valor y la importancia pertinente a los tres momentos de un plan de lección como son el inicio, desarrollo y evaluación, de lo expuesto se puede manifestar que los profesionales en educación están actualizados y preparados para cumplir con las exigencias y retos que se les ha trazado, como es hacer que los aprendizajes sean activos, motivadores y prácticos para convertirlos en significativos, consiguiendo de esta manera que los alumnos se sientan protagonistas y autores del modelo de convivencia del aula y en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual se consigue según, Ortega (1998), con un docente el docente que se convierta en un verdadero líder que proyecte respeto y simpatía en sus dirigidos.

3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
TOTAL		28,80	
PROMEDIO		9,60	96%

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

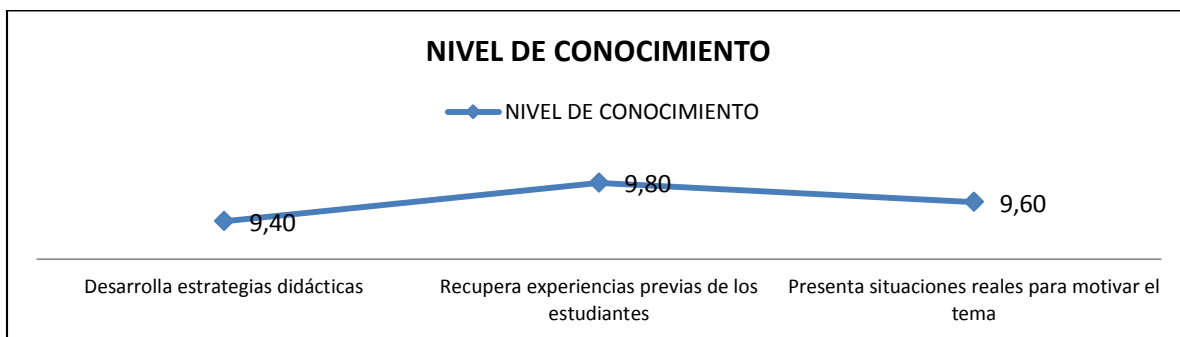


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

En la tabla y figura No. 18 constan los resultados acerca del nivel de conocimiento que tienen los maestros para la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en lo que tiene que ver con el inicio de un periodo de clases, los datos obtenidos demuestran que existe un buen manejo de este aspecto.

Se debe tener presente que el componente 3.11.1 (**Desarrolla estrategias didácticas**) resulta ser el ítem con menor puntaje, situación que amerita que el docente tome los correctivos necesarios para establecer estrategias didácticas, considerando que el inicio de un plan de clase es trascendental en el desarrollo del mismo, ya que allí reposa la motivación y la predisposición del estudiante por el nuevo aprendizaje a alcanzar.

3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

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

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	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTA	66,80	
	PROMEDI	9,54	95%

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

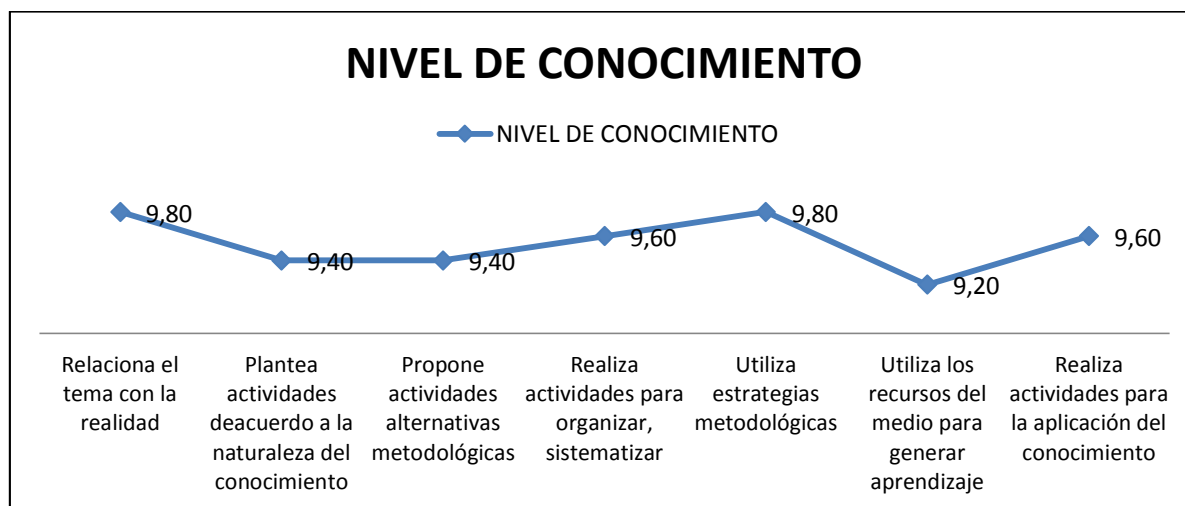


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

En virtud de la información recolectada y que tiene que ver con el desarrollo del plan de clase se obtuvieron resultados satisfactorios, cuyos valores se encuentran entre el 9.20 y 9.80, sin embargo al establecer el comparativo jerárquico observamos que el indicador 3.12.6 (*Utiliza*

los recursos del medio para generar aprendizajes) obtuvo un valor de 9,20, de igual forma el indicador 3.12.2 (*Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento*) obtuvo un valor de 9,40 y ítem 3.12.3 (*Propone actividades alternativas metodológicas*) se ubicó en el puntaje de 9, 40, puntuaciones, que si bien es cierto, no son bajas, pero deberían ser consideradas para buscar mejoras en estos componentes, sobre todo en lo que se refiere a los recursos a utilizar para llegar de manera más efectiva al estudiante con el fin de lograr, en principio que los mismos estudiantes sean los forjadores de sus propios aprendizajes y que al final de la clase, los educandos estén en capacidad de utilizar el aprendizaje desarrollado para aplicarlo de manera concreta en su vida cotidiana, enmarcándose en los lineamientos que propone el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), que entre otras cosas indica que: una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será él que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación eficiente de sus estudiantes.

3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
TOTAL		38,00	
PROMEDIO		9,50	95%

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

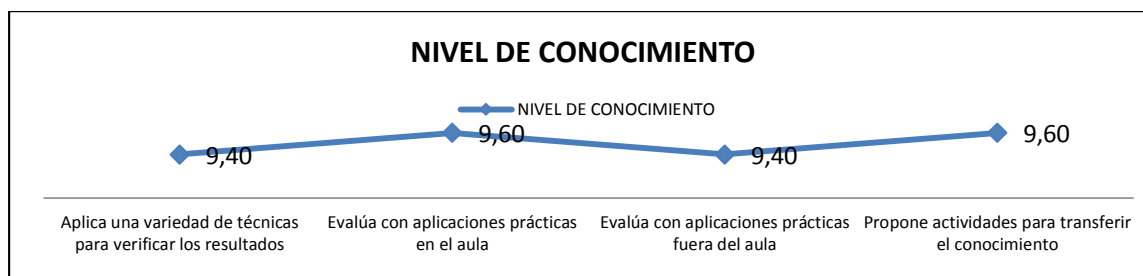


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

En lo que tiene que ver con la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje referente al tercer momento del plan de clase que corresponde a la evaluación; en el cuestionario de autoevaluación del docente, los resultados siguen teniendo frecuencias altas que van desde los 9,40 hasta los 9,60; valores que demuestran un eficiente trabajo de los profesores investigados.

Lo que debe ser considerado por los docentes es la utilización de una mayor variedad de técnicas e instrumentos para la evaluación de los aprendizajes, entre las cuales pueden constar los organizadores gráficos, la entrevista, las pruebas orales, la dramatización, etc. elementos que constan en el manual de “Evaluación de Aprendizajes” socializados a todos los docentes fiscales en el año 2002 por parte del Ministerio de Educación.

3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

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

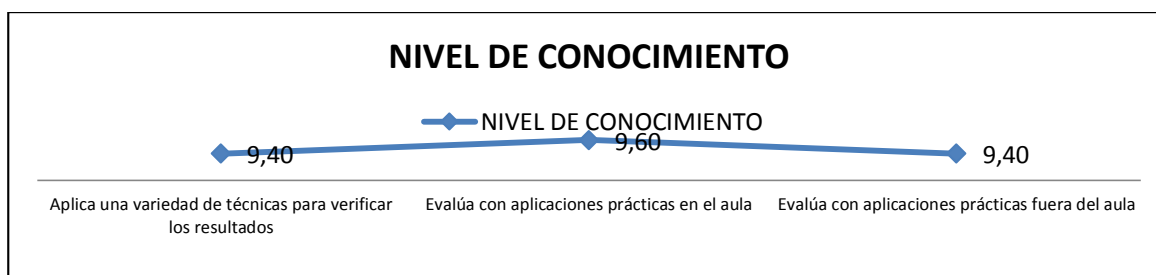


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

En la tabla y figura No. 21 constan los resultados globales acerca de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, los cuales, como se lo había anotado anteriormente, requiere un mayor trabajo en el ítem 3.11 (*Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados*) y en el indicador 3.13 (*Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula*), siendo las recomendaciones las mismas que constan en el apartado anterior donde se sugería algunas alternativas y el respectivo documento en donde se puede profundizar en la información con respecto a este tema.

Los docentes deben tener presente que cualquier mejora que se desee realizar debe partir, en principio, por un cambio de actitud de uno mismo y el debido reconocimiento de que se puede mejorar en su accionar dentro del trabajo en el aula de clases, éste sería la motivación para involucrarse en el cambio que se requiere.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

3.4.1. 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,8	9,00	98%	
4.2	Vincula a los actores educativos	9,2	7,8	92%	79%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no	9,2	7,6	92%	76%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,0	7,4	90%	75%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,0	8,8	100%	89%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,0	9,0	100%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,8	8,6	98%	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,0	8,8	100%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,6	8,9	96%	89%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,0	8,7	100%	87%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,6	8,2	96%	83%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,8	8,8	98%	89%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,0	9,0	100%	90%
	TOTAL	126,0	111,1		
	PROMEDIO	9,6	8,5	97%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

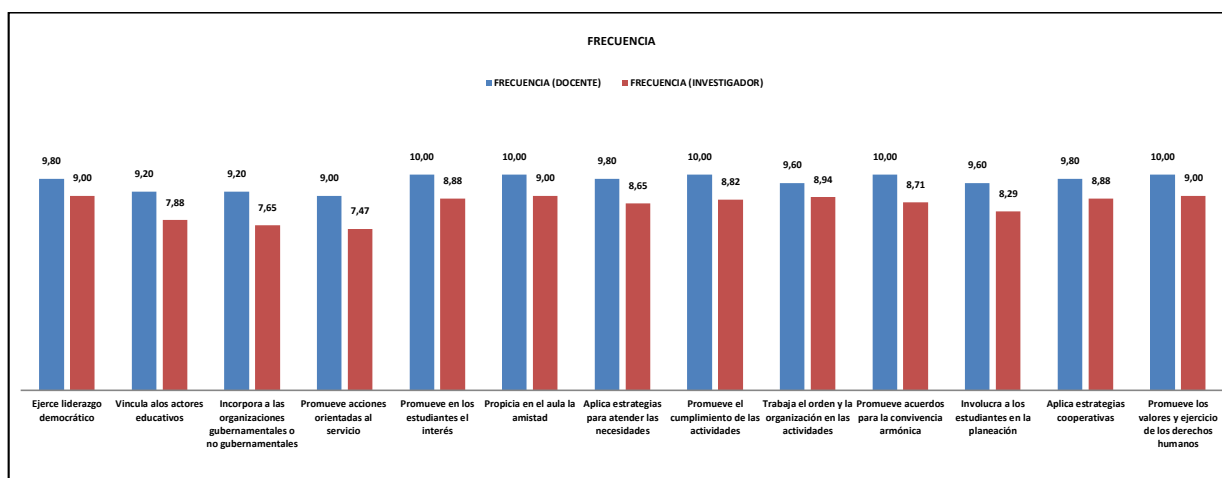


Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente y el Registro de Observación de las Actividades Docentes realizada por el investigador, se muestran medianamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.4 (*Promueve actividades orientadas al servicio*) obtuvo una frecuencia de 9 por parte del docente investigado y 7,47 por parte del investigador, puntuaciones que tienen una diferencia de 1.53, frente a esta situación se puede deducir que el docente afirma que si realiza actividades orientadas al servicio, pero los datos expuestos por el investigador demuestran una apreciación menor a la anotada por el maestro, indicador que debe ser mejorado en el desempeño profesional.

En lo que tiene que ver con el indicador 4.3 (*Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales*) el docente marcó una frecuencia de 9,20 y el investigador puntúa con 7,65, existiendo una diferencia de 1,55 entre los dos puntos de vista, lo que indica que si bien es cierto existe un tipo de relación con estas organizaciones, pero la frecuencia con la que se debería aplicar debería ser mucho mayor.

Finalmente en el indicador 4.2 (*Vincula a los actores educativos*) se obtuvo una frecuencia de 9,20 por parte del docente investigado y 7,88 por parte del investigador, existiendo una diferencia de 1,32, situación que lleva a pensar que la vinculación de todos los actores educativos si existe, pero debe ser mejorada, ya que la participación de todos los sujetos que están inmersos en el quehacer educativo permitirá tener una mejor visión de los objetivos y tareas a cumplir.

Todas estas tareas descritas son parte de las funciones que debe cumplir el docente en el trabajo diario con sus estudiantes, ya que, si recordamos lo que manifiesta Aguila (2007), donde se enuncia que el profesor debe planificar proyectos que involucren la participación de la comunidad y que busquen la consecución de mejoras tanto para la institución como para la comunidad misma; entonces allí sí su función se estaría realizando de manera satisfactoria.

3.4.2. 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	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
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	9,80	98%
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	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		126,20	
PROMEDIO		9,71	97%

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



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

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

En lo que tiene que ver con el nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, los resultados obtenidos por los maestros investigados oscilan entre la frecuencia de 9,20 y 10, lo cual refleja un buen nivel en este componente. Sin embargo es necesario analizar los ítems que obtuvieron menor puntaje, entre los cuales se encuentra el indicador 4.3 (*Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales*) que obtuvo una frecuencia de 9,20; el indicador 4.4 (*Promueve acciones orientadas al servicio*) también con un puntaje de 9,20 y finalmente el indicador 4.2 (*Vincula a los actores educativos*) que obtuvo una importancia de 9,40 valores que llegan a ser los más bajos.

Para su análisis debemos anotar que los resultados obtenidos coinciden con los datos expuestos en la tabla y figura anterior, aspecto que demuestra la objetividad de la información presentada, a la vez de confirmar la necesidad de que el docente trabaje en estos componentes para cumplir de manera efectiva su rol, el cual va más allá de ser un educador para convertirse en un transformador de la sociedad, tal como lo estipula Carlos Aguila, el docente debe tener un perfil de liderazgo capaz de adaptarse a las necesidades y retos del mundo de hoy, un líder que comprende el impacto de sus acciones en el centro educativo, y que se reconoce como integrante de un entorno social complejo donde su ejercicio mismo tiene repercusiones: ambientales, éticas, sociales y económicas. (Aguila 2007)

3.4.3. 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	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
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	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	TOTAL	127,60	
	PROMEDIO	9,82	98%

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

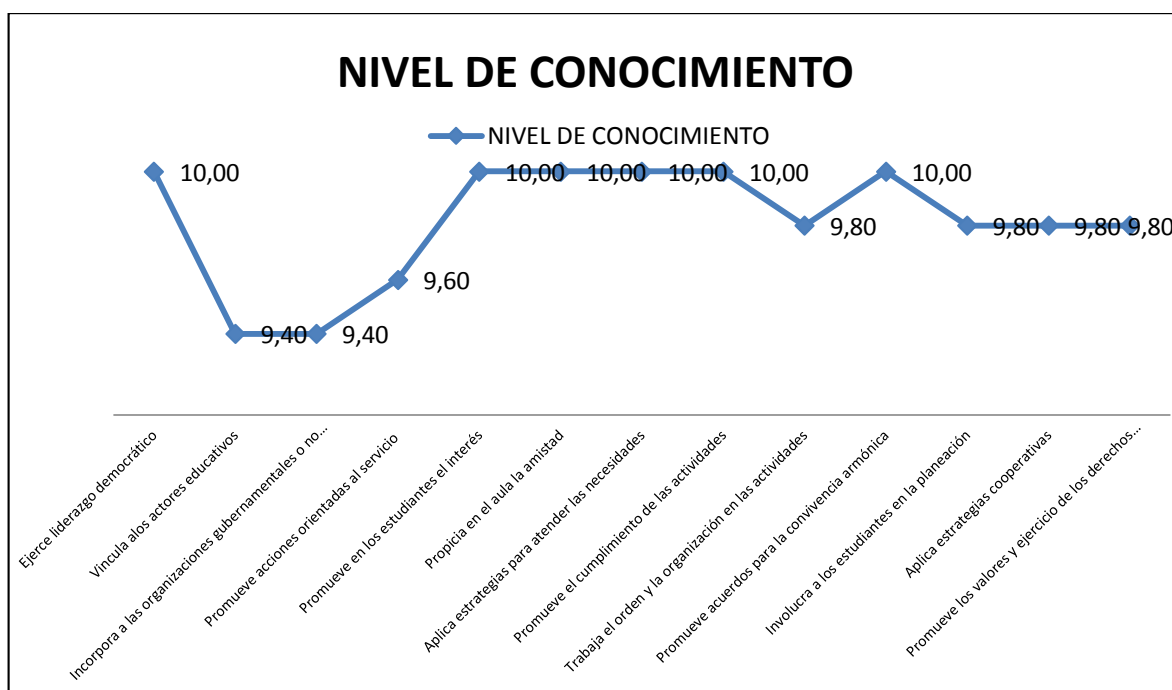


Gráfico 1. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

Los resultados acerca de los conocimientos que tienen los docentes investigados acerca del ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, igual que los indicadores anteriores, obtienen muy buenos niveles de frecuencia, por lo que se debe considerar tan sólo los dos indicadores con los valores más bajos que corresponden al 4.2 (*Vincula a los actores educativos*) y el indicador 4.3 (*Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales*) que obtuvieron una frecuencia de 9,40, los cuales deben ser mejorados.

En conclusión, los resultados expuestos indican que, los profesores que participaron en este estudio si poseen un nivel de liderazgo y comunicación suficiente para cumplir con su rol de forma adecuada, cumpliendo de esta manera el postulado enunciado por Tejada (2013), que indica que el conjunto de acciones y actividades del maestro debe incluir tanto el contexto institucional (en las aulas o en su interacción con otros colegas o directivos), así como en la interacción con los padres y la comunidad en general.

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

Tabla 25. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,47	8,18
	Desarrollo	9,34	8,04
	Evaluación	9,15	6,40
	Visión Global	9,32	7,54
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,69	8,55

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

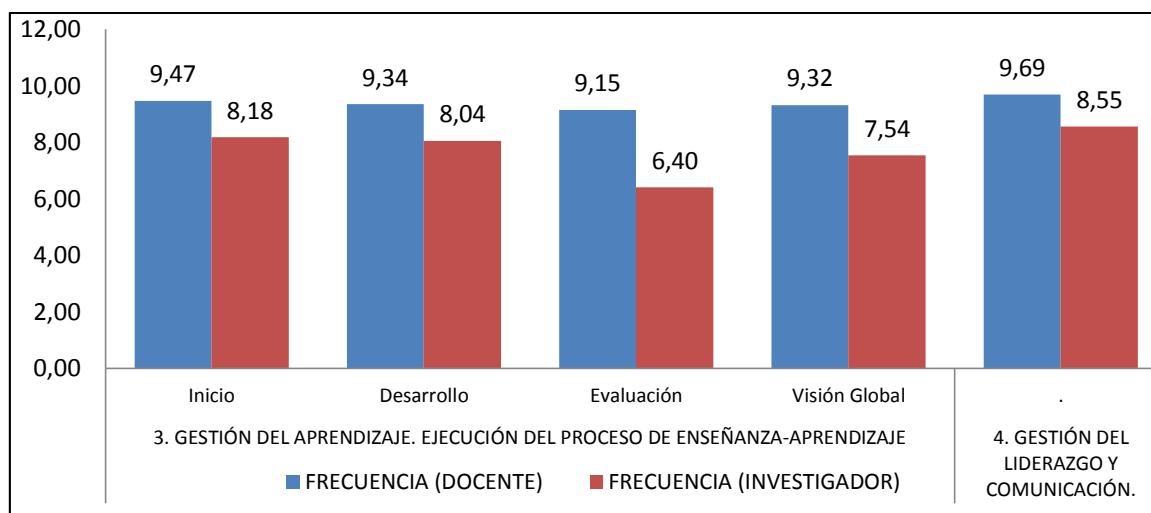


Figura 24. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

En la presente tabla y figura se detallan los resultados totales de la Gestión del Aprendizaje en lo que concierne a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y la Gestión del Liderazgo y Comunicación, mediante una apreciación cuantitativa entre los puntos de vista expresados por parte de los docentes encuestados y el criterio del investigador, en base a la observación realizada.

En relación a los resultados expuestos se pueden anotar, entre otros, las siguientes

apreciaciones:

Existe diferencia entre los puntos de vista expresados por los docentes investigados y los criterios observados por parte del investigador, al parecer serían mucho más objetivos los puntajes asignados por parte del investigador, debido a que éste actúa de manera imparcial frente a la subjetividad que puede ser anotada por parte de los profesores, debido a que son juez y parte al mismo tiempo.

En principio se debe considerar que la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje correspondiente a la Gestión del Aprendizaje se refiere a la planificación de sus clases, la utilización de estrategias y recursos que posibilitan obtener los aprendizajes requeridos en todos sus estudiantes. Ministerio de Educación del Ecuador (2012).

En cuanto a este componente se nota una marcada deficiencia en lo que tiene que ver con el aspecto de la Evaluación, siendo este elemento un importante componente, ya que permite conocer las debilidades de los estudiantes, para tomar los correctivos necesarios y emprender la retroalimentación de los aprendizajes que no han sido desarrollados, tal como se lo planificó; García (2013), resaltó la importancia de todos los componentes de una planificación de clase indicando que se debe cumplir con las tres fases: inicio, desarrollo y evaluación, aprovechando siempre los conocimientos previos de los estudiantes y generando aprendizajes significativos en ellos.

De todo lo enunciado se confirma la importancia que tienen todos los elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio, desarrollo y evaluación); a esto se suma la gestión del liderazgo y comunicación, la cual obtuvo una puntuación bastante alta en la investigación y habla muy bien de las características que tienen los docentes en relación a este aspecto, lo que les ubica con un desempeño satisfactorio en su función profesional que realiza.

3.6. Desempeño profesional del docente (Análisis global)

Tabla 26. Desempeño profesional del docente (Análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,38	9,70	9,60
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,37	9,68	9,57
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,66	9,74	9,72
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,32	9,80	9,47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,69	9,71	9,82

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

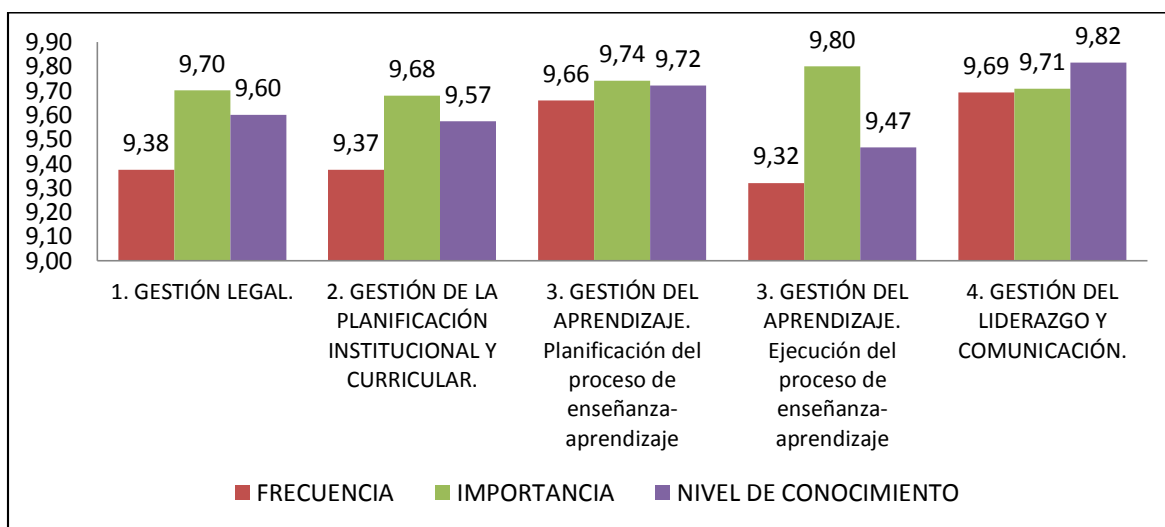


Figura 25. Desempeño profesional del docente (Análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en la Unidad Educativa “Victoria del Portete”.

En el análisis global sobre el desempeño profesional del docente, se puede advertir un excelente nivel de rendimiento entre los maestros que participaron en la investigación, tanto en la gestión legal, como en la gestión de la planificación institucional y curricular en la gestión del aprendizaje en lo que se refiere a la planificación de este proceso y en la gestión del liderazgo y comunicación, notándose el valor más bajo de todos en lo que corresponde al nivel de

gestión del aprendizaje, en lo que concierne a la ejecución del proceso en el aula de clases.

En cuanto a los datos expuestos, como se lo había anotado en el marco teórico de la presente investigación, la profesión docente no es una profesión más de las existentes, sino es la profesión de profesiones, puesto que los maestros deben manejar un conocimiento básico de otras ciencias incursionando en ámbitos referentes a leyes, administración, planificación, comunicación entre otras.

Además su vida personal debe ser íntegra y modelo para la sociedad, ya que en su figura se reflejan las jóvenes generaciones para optar por un sendero de responsabilidad, rectitud, honradez, sencillez, etc. cualidades que son virtudes que engalanan su personalidad, en torno a estos aspectos Cámara (2009), señala que el docente debe poner de manifiesto en su trabajo todas las características propias de su personalidad que influye en la relación que se desarrolla con sus dirigido.

CONCLUSIONES

En lo concerniente al Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, se puede concluir que los docentes investigados, con frecuencia participan en la elaboración de documentos institucionales legales como el PEI, Código de Convivencia, Código de la Niñez y la Adolescencia. Plan Decenal de Educación, Reglamento de la LOEI, Reglamento Interno entre otros, lo que les permite tener un conocimiento absoluto de los mismos, otorgándoles la importancia que éstos deben tener, pues al dominar el ámbito de la gestión legal, cumplen con todos los parámetros que un docente debe poseer para actuar de acuerdo a lo estipulado por el Ministerio de Educación del Ecuador.

En el componente de Desempeño profesional, en el ámbito de la planificación curricular, los docentes han demostrado ser conocedores de sus labores educativas y conscientes de que en sus manos están las jóvenes generaciones que son el futuro del país, por lo que ejecutan actividades y planifican las mismas con el objetivo de que la institución en donde laboran cumpla con su misión y visión, además dentro de su aula planean estrategias, actividades y destrezas para que los conocimientos que se desarrollan día a día sean significativos y plasmados en la práctica.

En lo que corresponde al Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se ha podido verificar que los docentes investigados son verdaderos profesionales, llenos de carisma y dedicación, valores que se han reflejado durante la presente investigación, esto se lo puede corroborar al haber verificado que cada uno cumple con los momentos de un plan de clase como son: inicio, desarrollo y evaluación, aunque no se debe dejar de anotar que la evaluación que realizan los maestros debe ser revisada para ser mejorada.

En lo referente al Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, los profesores pueden ser reconocidos como verdaderos maestros, ya que tienen características de líder que orientan y guían el aprendizaje de todos sus educandos, a la vez de ser un dirigente que busca soluciones no solo dentro de su aula sino también fuera de ella, actividad que la realiza mediante el trabajo con los padres de familia, autoridades, alumnos y demás miembros de la

comunidad, solucionando problemas, buscando mejoras y consiguiendo que la educación sea de calidad y calidez.

Finalmente el Desempeño profesional de los docentes en la institución educativa investigada, demuestran cumplir con todos los requisitos expuestos en este trabajo de investigación para ser considerados como verdaderos maestros con un cumplimiento eficiente de su labor, teniendo que mejorar algunos elementos, pero que en general alcanzan un buen puntaje en la evaluación de su función, lo cual es digno de considerar y digno de ser emulado por todas las personas que desarrollan esta profesión.

RECOMENDACIONES

Entre las sugerencias que se pueden realizar, en base a los resultados obtenidos en la investigación se puede anotar que en lo concerniente al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, se debe recomendar a los docentes, la lectura de todos los documentos legales relacionados con su desempeño profesional los cuales deben ser revisados para tener un conocimiento pleno sobre su accionar tanto en el establecimiento educativo como fuera de él.

En lo que compete al desempeño profesional en el ámbito de la planificación, los docentes deben tener siempre presente que todo trabajo a realizar debe ser previamente planificado para alcanzar los objetivos y metas trazadas, ya que la improvisación sólo lleva al fracaso de la actividad que se desarrolla.

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, que se refiere al trabajo práctico que desarrolla el maestro en el aula de clases con sus estudiantes, y en el cual se debe ver reflejado el cumplimiento cabal de los tres momentos de una clase como son: el inicio, el desarrollo y la evaluación; los docentes deben tener presente que el desarrollar este debido proceso llevará a conseguir los tan ansiados aprendizajes significativos en sus dirigidos y a cumplir con los estándares de calidad que dictamina el Ministerio de Educación.

El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, son aspectos muy importantes en las funciones del profesor, por lo que deben ser cultivadas y practicadas tanto en el establecimiento educativo, como fuera de ella en la comunidad en donde presta sus servicios, recordando siempre que el docente tiene un papel muy influyente en la sociedad.

En definitiva el desempeño profesional del docente debe ser realizado de manera eficiente para llevar con mucho orgullo el título de “maestro” reconocido como la profesión de profesiones, pero ésta debe ser demostrada con un trabajo de calidad, con una personalidad íntegra, pero sobre todo con la humildad que ha caracterizado siempre a los maestros a lo largo de los años como forjador y formador de las nuevas generaciones.

PROPUESTA

	LEGAL		
ÁMBITO	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR		
	APRENDIZAJE	X	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
El docente no aplica diferentes técnicas para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
"Aplicando los aprendizajes se evalúa su adquisición "			
OBJETIVO:			
Sugerir a los docentes la aplicación de nuevas estrategias para evaluar de forma práctica los aprendizajes alcanzados por los estudiantes y constatar su ejecución.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1:			
Capacitar a los docentes sobre diversas estrategias para realizar la evaluación práctica de los aprendizajes.	-Invitar a un taller de capacitación a los docentes. -Emitir criterios sobre la forma como evalúan los aprendizajes. -Comprender la aplicación de nuevas técnicas de Evaluación. -Realizar un seguimiento de su aplicación.	-Invitaciones. -Proyector multimedia. -Computador. -Fotocopiados. -Texto: evaluación de los Aprendizajes (MEC).	-Registrar la aplicación de las técnicas de evaluación socializadas al docente. Método: Observación. Técnica: Lista de cotejo.
Actividad 2:			
Realizar "La feria del conocimiento", donde los estudiantes demuestran sus aprendizajes, frente a los padres de familia y miembros de la comunidad.	-Organizar la feria. -Establecer las bases para su realización. -Exponer los trabajos, acompañados de su respectiva explicación. -Evaluar la actividad Realizada.	-Carpas. -Trabajos de estudiantes. -Invitaciones. -Equipo de amplificación. -Mobiliario.	-La realización de la feria. -La exposición y explicación de trabajos. -Socialización de la actividad realizada. -Método: Observación. -Técnica: Registro de control.
BIBLIOGRAFÍA: MEC (2002). Evaluación de los aprendizajes. Quito. Editorial Orión.			

BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo, I. (2010). *Formación docente en la sociedad del conocimiento*. Río de Janeiro: Estudos em Avaliacao.
- Aguila, C. (2007). *Liderazgo docente con valor*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de <http://www.e-cademic.sems.udg.mx>
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Nuevo León: Amertown International S.A.
- Aranda, M. (2010). *Proyecto Institucional: un instrumento para alcanzar acuerdos*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2013, de <http://www.todosobremediacion.com.ar>.
- Aubert, G. (2012). *¿Qué es la motivación?* Recuperado el 15 de Diciembre de 2013, de <http://www.tisoc.com>
- Ávalos, B. (2007). *Formación continua y factores asociados a la política educativa en América Latina y El Caribe*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2013, de <http://www.iadb.org>.
- Barrientos, C. (2012). *Desempeño docente en el aula*. Recuperado el 16 de Diciembre de 2013, de <http://www.clabapi.blogspot.com>
- Calvo, G. (1996). *El docente: responsable de la investigación pedagógica*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2013, de <http://www.banrepcultural.org>.
- Camejo, J. (2012). *Definición y características de los indicadores de gestión empresarial*. Recuperado el 24 de Diciembre de 2013, de <http://www.jcvalda.wordpress.com>
- Cámere, E. (2009). *La relación profesor-alumno en el aula*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2013, de <http://www.entreeducadores.com>
- Castillo, N. (2011). *La importancia de la capacitación y actualización en los docentes* . Recuperado el 18 de Diciembre de 2013, de <http://www.es.scribd.com>

- Cedeño, Á. (2005). *Administración de la empresa*. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Contreras, S. (2006). ¿Qué factores pueden influir en el trabajo de los profesores de ciencias chilenos? *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, pp.379-381.
- Correa, A. y. (2010). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado el 16 de Diciembre de 2013, de <http://www.virtual.funlam.edu.co>
- Cristian, B. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2013, de <http://www.dspace.utpl.edu.ec>.
- Ecuador, A. N. (2012). *Reglamento LOEI Ecuador*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2013, de <http://www.slideshare.net>
- Ecuador, E. J. (2011). *Gatálogos*. Recuperado el 25 de Diciembre de 2013, de <http://www.editorialjuridicadelecuador.com>
- Ecuador, M. d. (2011). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Talleres del Ministerio de Educación.
- Ecuador, M. d. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. Quito: AECID.
- Ecuador, M. d. (2011). *Instrumentos para la evaluación docente*. Quito: s/e.
- Ecuador, M. d. (2011). *Plan Decenal de Educación del Ecuador*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2013, de <http://www.es.scribd.com>
- Ecuador, M. d. (2012). *Marco legal educativo*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec>.
- Estados Iberoamericanos, O. (s/a). *La familia en el proceso educativo*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2013, de <http://www.oei.org.co>.

- Faúndez, N. (2004). La relación teoría y práctica en el currículo de formación inicial de futuros profesores. *Pensamiento Educativo*, 96-109.
- Ferrer, A. (2009). *Participación del docente en la planificación*. Recuperado el 24 de Diciembre de 2013, de <http://www.portal.redvenezolana.net>
- Garcés, V. (2013). *Un compromiso de calidad: criterios para la evaluación del desempeño docente*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2013, de <http://www.upse.edu.ec>
- García, E. (2004). *Conductas desadaptativas de los adolescentes en Navarra: El papel de la familia y la escuela*. Recuperado el 19 de Diciembre de 2013, de <http://www.uv.es>.
- García, L. (s/a). Gestión educativa. *Revista Función Pública*, p.27.
- García, M. (2013). *El proceso de enseñanza aprendizaje y sus componentes*. Recuperado el 25 de Diciembre de 2013, de <http://www.slideshare.net>.
- Garreta, J. (2007). *La relación familia escuela*. Lleida: Publidisa.
- Hernández, G. (2010). *Formación docente y desarrollo ético*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de <http://www.eumed.net>.
- Ibarra, O. (2008). *La función del docente*. Recuperado el 19 de Diciembre de 2013, de <http://www.oei.es/docentes/articulos>.
- Lanatti, A. (2011). *Práctica docente a partir de un fundamento teórico*. Recuperado el 25 de Diciembre de 2013, de <http://www.resicenciadocente.blogspot.com>
- Luna, R. (2013). *Estudio del nivel de utilización de programas educativos en el aprendizaje de las ciencias naturales para los estudiantes de octavo año de educación general básica*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2013, de <http://www.repositorio.ute.edu.ec>.
- Marconi, J. (2012). *Planificación y organización. Educación administrativa*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2013, de <http://www.monografias.com>

- Menendez, A. (2011). *La planificación de los aprendizajes*. Recuperado el 22 de Diciembre de 2013, de <http://www.es.cribd.com>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mota, J. y. (s/a). *Plan Operativo Anual Institucional y Ejecución Física de Metas*. Caracas: s/e.
- Ortega, R. (1998). *La convivencia escolar: qué es y cómo abordarla*. Andalucía: Novograf. pp.11-16.
- Ortiz, S. (2012). *La importancia de la formación docente en el siglo XXI*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2013, de <http://www.formacion.universiablogs.net>.
- Patiño, M. (2011). *Situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2013, de <http://www.dspace.utpl.edu.ec>.
- Patru, M. (2004). *Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente*. Montevideo: Ediciones Trilce. pp. 17-35.
- Piqué, L. (2011). *La importancia de la relación familia-escuela*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2013, de <http://www.relacioentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com>
- Ramírez, S. (2011). *Fundamentos teóricos metodológicos de la gestión educativa. Planificación y desarrollo comunitario*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de <http://www.unl.edu.ec>.
- Robalino, M. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia*. Santiago: s/e.
- Robalino, M. y. (2011). *Modelos innovadores en la formación inicial docente*. Chile: Andros Impresores. pp. 11-47.
- Sánchez, C. (2013). *Aplicación de estrategias didácticas en contextos desfavorecidos*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Tejada, J. (2009). *Clima de Aula*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de <http://conexedusa.blogspot.com.p.3>.

Torres, R. (2007). *La formación docente*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2013, de <http://www.saberes.wordpress.com>.

Vaello, J. (2009). *El profesor emocionalmente competente*. Barcelona: Ediciones Grao. pp.9-16.

Vaillant, D. (2006). *Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2013, de <http://www.revistaeducacion.mec.es>.

Valera, J. y. (2011). *Planificación Curricular*. s/l: s/e.

Vidal, G. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito: s/e.

ANEXOS

ANEXO No.1

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

UNIDAD EDUCATIVA
"VICTORIA DEL PORTETE"

7 ENE 2014

RECIBIDO
SECRETARÍA

Quintero 11 H52

Victoria del Portete, 13 de enero de 2014.

Lcda. María Sisalima.

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA VICTORIA DEL PORTETE.

Su despacho

De mis consideraciones;

Reciba un cordial y afectuoso saludo y a la vez los deseos de éxitos en sus funciones actuales.

La presente tiene por finalidad solicitarle muy comedidamente me permita realizar un trabajo de investigación en la institución que usted acertadamente dirige, labor que la tengo que hacer para desarrollar la tesis previa a la obtención del título de licenciada en Educación Básica, para ello le hago llegar el oficio remitido por la Universidad Técnica Particular de Loja en el que se solicita la apertura para esta investigación.

Segura de contar con su aceptación, anticipo en agradecerle.

Atentamente,



Sra. Cecilia Quizhpi R.

UNIDAD EDUCATIVA
"VICTORIA DEL PORTETE"

13 ENE 2014

RECIBIDO
SECRETARÍA

Quiza 12408



UNIDAD EDUCATIVA "VICTORIA DEL PORTETE"

CUENCA-AZUAY

TLF. 2330094 - 2330196

Oficio No. 026-UE-2014

Victoria del Portete, 13 de Enero de 2014

Profesora
Cecilia Quizhpi Reyes
DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "VICTORIA DEL PORTETE"
Presente.

De mi consideración:

En respuesta a la solicitud presentada por usted, mediante oficio sin número, de fecha 13 de enero de 2014, me permito comunicar que este Despacho autoriza para que realice la investigación previa la obtención del título de licenciada en Educación Básica, de acuerdo al cronograma presentado.

Atentamente,

Lcda. María del Pilar Sisalima A.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

MSA/ma



ANEXO No. 2

MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:		
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigador

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. 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.	VALORACIÓN 10 = Muy alto 0 = Nada
---	--

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

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

2

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigador	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a 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 No. 3
FOTOGRAFÍAS DE LOS ENCUESTADOS
DE LA UNIDAD EDUCATIVA “REMIGIO ROMERO LEÓN”

APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN





OBSERVACIÓN DE DOCENTE EN EL AULA DE CLASES

