



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 educación básica, de la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Delgado Pardo, Silvia Paola

DIRECTOR: Quezada Loaiza, Enith Elizabeth, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Enith Elizabeth Quezada Loaiza.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Liceo Cristiano de Guayaquil” año lectivo 2013-2014”. Realizado por: Silvia Paola Delgado Pardo ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Agosto 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Silvia Paola Delgado Pardo, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Liceo Cristiano de Guayaquil” año lectivo 2013-2014”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Dra. Enith Elizabeth Quezada Loaiza, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro reconocer 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 de propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Autor: Silvia Paola Delgado Pardo

Cédula: 0917425845

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a todos los futuros docentes, con el ánimo de poder colaborar con un grano de arena en este inmenso Universo, llamado educación.

Paola.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios que me ha dado la salud, el tiempo y los medios necesarios para llegar a esta meta; al personal docente de la UTPQ; a mi tutora por la ayuda que me brinda durante este proceso y a mi familia por estar junto a mí en todo momento.

Paola.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	7
1.1. Desempeño docente.....	8
1.1.1. Definiciones del desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.	11
1.1.2.2. Motivación.....	13
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	15
1.1.2.5. Organización institucional.	16
1.1.2.6. Políticas educativas.	19
1.1.3. Características del desempeño docente.	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional	22
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.	24
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.	25
1.2. Gestión educativa.	26
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.	26
1.2.2. Características de la gestión.	27
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	29
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.	29
1.2.4.2. Ámbitos de la gestión de aprendizaje.....	32
1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación.....	32
1.2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación.	34

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.	35
1.3.1. Definiciones de estrategias.	35
1.3.2. Tipos de estrategias.....	36
1.3.2.1. En la gestión legal.....	36
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	37
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.	41
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	42
2.1. Diseño de investigación.	43
2.2. Contexto.	43
2.3. Participantes.	44
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	45
2.4.1. Métodos.....	45
2.4.2. Técnicas.	46
2.4.3. Instrumentos.	46
2.5. Recursos.....	48
2.5.1. Talento Humano.	48
2.5.2. Institucionales.	48
2.5.3. Materiales	48
2.5.4. Económicos.	49
2.6. Procedimiento.....	49
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	51
Resultados Análisis y Discusión.	52
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	52
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	54
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	55
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	57
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	57
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	60
3.2.3. Nivel de 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 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.....	70
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.....	70
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.	71
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.....	73
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL. .	75
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO. ..	76
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	78
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.	79
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.....	81
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 enseñanza aprendizaje INICIO.....	82
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 enseñanza aprendizaje DESARROLLO.	84
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 enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	85

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 enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.	87
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje.	88
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	90
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.	90
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	93
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	95
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	97
3.6. Desempeño profesional docente (análisis global).	98
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105
PROPUESTA.	110
ANEXOS:	113
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	113
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	114
Anexo 3: Modelos de los instrumentos de investigación	115
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	119

RESUMEN

Esta investigación se justifica porque busca responder desde un enfoque teórico-empírico el siguiente cuestionamiento: ¿Cuáles son los factores que caracterizan la gestión docente? El objetivo principal es determinar el desempeño docente, 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 realizó en la ciudad de Guayaquil, en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”, Los métodos inductivo, exploratorio, estadístico; así como las técnicas: cuestionario de administración directa y observación no participante; además los instrumentos: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión y registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, permitieron obtener información precisa para esta investigación.

La conclusión más importante fue la falta de colaboración del personal docente en la elaboración del PEI y el POA, por esta razón se ha diseñado una propuesta sobre técnicas de apoyo.

Se invita al lector a conocer en detalle los resultados de la investigación.

Palabras claves: investigación, gestión educativa, aprendizaje, desempeño docente.

ABSTRACT

This research is justified because it seeks to answer the following question from a teorico-empirico approach: what are the factors that characterize the educational management? The main objective is to determine the teaching performance, considering the fields of legal management, institutional and curricular, planning of learning, leadership and communication for its characterization and analysis.

Held in the city of Guayaquil, in the educational unit "Liceo Cristiano de Guayaquil", the methods of inductive, exploratory, statistical; as well as the techniques: questionnaire of direct administration and non-participant observation; In addition instruments: self-assessment questionnaire of teacher performance in four areas of management and registration of observation of training activities in the areas of learning, leadership and communication, allowed to obtain accurate information for this research.

The most important conclusion was the lack of collaboration of the teaching staff in the development of the IEP and the POA, for this reason has been designed a proposal for support techniques.

Invites the reader to know in detail the results of the investigation.

Key words: research, educational management, learning, teaching performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, promueve una profunda reflexión sobre la verdadera gestión y prácticas educativas a ser tomadas en cuenta y aplicarlas en la institución educativa en estudio y de esta manera lograr un resultado del desempeño docente.

Por otra parte la motivación principal en el desarrollo del presente trabajo investigativo, es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente; 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.

Una de las metas del gobierno es que el sistema educativo sea de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar una educación de calidad.

Las características que pretende alcanzar la educación de calidad propuesta por el Ministerio de Educación (2013), en estándares de calidad 1.2.3, son las siguientes:

- ✓ Ser objetivos comunes básicos para lograr.
- ✓ Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- ✓ Ser fáciles de comprender y utilizar.
- ✓ Estar inspirados en ideales educativos
- ✓ Estar basados en valores ecuatorianos y universales
- ✓ Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana
- ✓ Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema

Crear la conciencia general de que el educador es el profesional más importante del país, ya que en él recae la responsabilidad de educar el futuro de la comunidad; es el que promueve actividades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que se aspira para el país (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010). Por eso su formación debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

La Universidad Técnica Particular de Loja, pendiente de estos cambios, ha planteado el presente proyecto de investigación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica, de la unidad educativa "Liceo Cristiano

de Guayaquil” año lectivo 2013-2014. Con la finalidad de encontrar respuestas fundamentadas en torno a tres interrogantes: ¿Con qué frecuencia los docentes en CC.EE aplican los conocimientos en su práctica educativa? ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa? ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño docente?

Entre los recursos utilizados estuvieron: el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión y el registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula; los mismos que fueron elaborados por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011). También se contó con recursos humanos como: director, docentes y alumnos de la institución investigada.

Los objetivos tanto general como específicos que persigue la presente investigación se detallan a continuación:

- ✓ Determinar el desempeño docente de los profesionales en las 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.
- ✓ Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- ✓ Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- ✓ Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- ✓ Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- ✓ Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.

Se puede manifestar que se logró cumplir el objetivo general como los objetivos específicos, ya que se realizó la investigación teórica como: desempeño docente, gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

Una de las limitaciones encontradas en este trabajo de investigación fue: solicitar los respectivos permisos para realizar este proyecto, ya que por ser un gran plantel, la directora tiene muchos empeños. Pero al poder ingresar y obtener el debido permiso, se demostró que la educación y la amabilidad de todas las personas, desde el guardia de seguridad hasta la directora del plantel superaron las expectativas.

Los resultados de la investigación demostraron que casi no se considera a los docentes en la planificación de PEI (Proyecto Educativo Institucional) así como del POA (Plan operativo anual). La solución a estas falencias sería, mejorar la comunicación entre las autoridades y docentes, entregándoles la información necesaria, para hacerlos partícipes del PEI y del POA, fortaleciendo el diseño de los instrumentos, creando grupos de apoyo para las instituciones con más de cien docentes, como en este caso.

Este proyecto de investigación cuenta con tres capítulos:

El primer capítulo es el marco teórico, un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema. En el que se citan temas importantes como el desempeño docente, la gestión educativa en los ámbitos: legales, de aprendizaje, planificación y liderazgo y la comunicación, y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente. El mismo que sirvió de apoyo en el proceso de investigación, para que la observación, la descripción y explicación de la realidad que se investiga, se ubiquen desde la perspectiva teórica, tomando en cuenta el conocimiento previamente construido por otros.

En el segundo capítulo tenemos la metodología, en la misma se cita el diseño de investigación, que fue creado con la finalidad de identificar el desempeño docente en el país y la gestión del aprendizaje. Describe además la institución en la que se realizó el estudio, los participantes, como docentes, alumnos y personal administrativo. En este capítulo también se detallan los métodos, técnicas e instrumentos de investigación utilizados para la recopilación de datos. Los recursos tanto como: el talento humano, institucionales y diferentes materiales que fueron indispensables para la investigación también se pueden observar en este capítulo, además de un detalle de la inversión económica que se necesitó en proceso. Y finalmente un detalle del procedimiento donde se mencionan los pasos que se siguieron para la recolección y sistematización de la información.

El tercer capítulo; resultados análisis y discusión, es la presentación del significado, alcance y limitaciones de los resultados de la investigación, de las cuestiones descubiertas y de

aquellas sin resolver, en este apartado se expresa el nuevo conocimiento que aporta el trabajo realizado. Este capítulo constituye la parte central del informe, donde se aplicaron observaciones críticas e interpretativas, aquí se presenta claramente que existe una relación entre los datos obtenidos en la investigación y la información teórica, además de los criterios expuestos del investigador.

Esta investigación además expone conclusiones, las mismas que el investigador propone en coordinación directa con los objetivos del estudio; de las mismas se derivan las recomendaciones o sugerencias para contribuir con la mejora de la práctica docente y atenuar la actual problemática educativa vinculada a la gestión y el desempeño docente.

La propuesta se realizó en base a las debilidades y fortaleza que se originaron mediante el proceso de investigación, cuyo principal objetivo es lograr que: Los docentes adquieran la información adecuada, para una completa capacitación del PEI, POA y diseño de instrumentos; con la finalidad de aplicar sus conocimientos para la mejora de la institución educativa.

Este proyecto cuenta con referencias bibliográficas citadas de acuerdo a la normativa APA, sexta edición, las mismas que fueron utilizadas para respaldar de manera científica el trabajo de investigación. Se concluye con un apartado de anexos, donde se muestran las evidencias del trabajo realizado por el investigador.

.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

1.1.1. Definiciones del desempeño docente.

Para tener una definición de desempeño docente se debe involucrar todas las áreas del maestro: afectiva, cognitiva y volitiva, ya que el fin del maestro es lograr un proceso integral en el desarrollo del alumno; ser docente no es tarea fácil, ya que tener la vocación hoy en día no es suficiente se debe llegar más allá del ser y alcanzar un nivel cognitivo y espiritual que lleve al educador a entender que en nuestras manos está la vida y el futuro de una comunidad.

No es nada nuevo decir que el rol del profesional de la educación está cambiando, ya que permanentemente estamos escuchando acerca de las nuevas demandas al perfil profesional del docente: Demandas que se ven influenciadas por un contexto marcado por lo intercultural, el aumento de la heterogeneidad del alumnado, una creciente importancia hacia el dominio de varios idiomas, el progresivo aumento de las dificultades de aprendizaje de las materias científicas o la inclusión de las nuevas tecnologías de la información ...(). En definitiva, las visiones de la escuela y de su papel social en cada momento histórico y de vasa país van variando y eso obliga a reorientar, también la idea de docente que sirva de base a la formación (Pavié, 2011, p 14).

Ayudar a fortalecer al educando en principios y valores que lo sustenten durante toda su existencia, lleva al educador a crecer como personas, en alma, cuerpo y espíritu.

Un educador fundamentado en bases cristianas es la correcta definición para un adecuado desempeño en una sociedad llena de contradicciones y libertinaje que se traduce equivocadamente en libertad.

Según Vega (1997):

La educación es un proceso complejo, integral, racional y continuo que tiene lugar en un contexto y esquemas de valores sociohistóricos que conducen a metas y aspiraciones individuales y de una sociedad, por cuanto está dirigido a la búsqueda del pleno desarrollo de la personalidad del ser humano acorde con una determinada orientación filosófica, política y social, de tal manera que la calidad de la educación garantiza la calidad del ser humano (p 20).

Dicha calidad humana se ha ido desvaneciendo durante las últimas décadas, los docentes deben tener la capacidad de transmitir mediante sus propias vivencias la moralidad a sus alumnos.

La palabra calidad se deriva del latín *qualitas* que significa cualidad modo de ser. En el sentido original, es un conjunto de propiedades inherentes a una cosa, y que la diferencian de otras, e incluso, que la hacen superior a otras de su mismo género o especie” (Montenegro, 2007, p .10).

Para finalizar se puede decir que: El desempeño docente, es un conjunto de acciones y conocimientos interrelacionados que van desde el interior del educador como el teocrático y cognitivo hasta el exterior que se ve reflejado en el educando.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Son múltiples los factores que influyen en el desempeño docente, físicas, emocionales, cognitivas, institucionales, etc. Según Montenegro (2007), existen tres factores determinantes:

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto. (p.19)

Los factores asociados al docente, de hecho están relacionados con su preparación cognitiva que en algunos casos se ha descubierto que carece de los niveles establecidos por la ley. Hoy en día existe una demanda en esta área que antes los educadores no tenían, sin embargo la preparación básica de los maestros para atender a educandos con dificultades de aprendizaje, está siendo pobre, la inclusión de niños con discapacidades, es un hecho en todo el país, pero lamentablemente no se cuenta con la capacitación docente adecuada, lo que está influyendo desfavorablemente en el tipo de enseñanza especial.

El aspecto socioeconómico afecta grandemente al desempeño docente, laborar largas jornadas sin recibir la remuneración adecuada y sin el reconocimiento oportuno, causa la pérdida de motivación, la misma que es indispensable para realizar el trabajo necesario con el educando; se puede tener la capacitación adecuada, la salud, y las demás herramientas de trabajo, pero no se transmitirá un aprendizaje efectivo, Montenegro (2007), indica que: “La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social” (p. 19).; al respecto B. Prot, en su libro, *Pedagogía de la Motivación*, acota: “El profesorado constata con preocupación la distancia existente entre las enseñanzas que imparte y la receptividad de los escolares” (p. 137).

El compromiso es otro factor que influye en el desempeño docente, la puntualidad, la responsabilidad, la comunicación con los colegas, el buen aspecto, el terminar sus jornadas y la buena relación con los alumnos, es parte fundamental del compromiso que cada

docente debe mantener a lo largo de todo su periodo como educador. “Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y general una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento en un grado alto de satisfacción” (Montenegro, 2007, p. 19).

Los factores que conciernen a los estudiantes, son similares a los de los docentes, sin embargo; estos dependen casi por completo del núcleo familiar en el que el educando se desenvuelve; si el hogar es disfuncional o la pobreza es extrema, seguramente influirán negativamente en los educandos.

La migración masiva, causada por la inestabilidad económica, ocasionó que en la última década, se desintegraran en un alto porcentaje las familias en el país, convirtiéndose en uno de los principales desequilibrios morales de la sociedad. Con la pérdida de uno de los pilares del hogar, o ambos (papá y/o mamá) se redujo el significado de autoridad, y se sustituyeron los principios y valores básicos del educando por cosas materiales; llenando este vacío en la mayoría de los casos con las nuevas tecnologías; siendo así que, el acceso libre y sin restricciones al internet, juegos y demás aparatos electrónicos de parte de los educandos, son barreras que aun impiden el buen desempeño docente. Sin embargo esto no es un obstáculo que cierre todas las fuentes; se puede transformar lo negativo en positivo guiando las nuevas tecnologías y convirtiéndolas en herramientas lúdicas para un aprendizaje diferente y significativo.

Para Ma. Gómez (2009):

... (..) El empleo de las maquinas; siempre en la búsqueda del mejor beneficio humano, es bueno que consideremos que el empleo de la máquina en la escuela merece una atención especial pero, en primer lugar, se debe tomar conciencia de los limites de cada una de las partes: El hombre y la máquina” (p. 156).

Hay que mencionar también los factores asociados al contexto ya que son muchos; trabajar en un establecimiento adecuado y en condiciones favorables es esencial para el buen desempeño tanto en docentes como en educandos, pero lamentablemente durante muchos años las condiciones de las diferentes instituciones, en el país, han sido precarias especialmente en las periferias de las diferentes ciudades.

Pero vale recalcar que en los actuales días el gobierno está realizando proyectos ambiciosos para mejorar las condiciones de los diferentes lugares de educación. Según el Ministerio de Educación en el Ecuador, se ha intervenido en mejora de la infraestructura

desde el 2007 al 2011, en 4.392 instituciones educativas, y en el 2012 se realizaron adecuaciones y reparaciones en 1.350 escuelas y en el 2013, se han intervenido en 1.561 instituciones beneficiando a 635.557 estudiantes.

Inversión en Infraestructura Educativa 2007 - 2011

Año	Establecimientos Beneficiados
2007	1.725
2008	2.079
2009	134
2010	195
2011	259
TOTAL	4.392

Fuente: Dirección Nacional de Servicios Educativos, 2012
Elaboración: MINEDUC, 2012

Sin embargo el reto de los educadores es: un ambiente que no los limite, sea este: político, sociocultural, económico, etc. sino mas bien, sean ellos los que trabajen en un cambio para que su desempeño sea de calidad, como cita Montenegro, (2007). “En estas condiciones a los docentes nos corresponde ejercer nuestra labor; no podemos esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor” (p. 2).

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

La formación inicial y capacitación del docente parte de los derechos y las necesidades de los niños. Durante muchos años en Latinoamérica el maestro ha sido poco valorado, teniendo como insignificante su labor. Sin embargo, el gobierno actual está volcando su atención a la educación y efectuando los cambios necesarios para mejorarla, pero también se exige más del mismo. La adecuada capacitación docente, obliga a muchos educadores a terminar sus estudios en algunos de los casos, y en otros a actualizarse.

Las maestrías y títulos de cuarta enseñanza están siendo requisitos indispensables para ejercer la docencia en los diferentes niveles de enseñanza. Sin duda la capacitación es indispensable y un factor que influye grandemente en la mejora del desempeño de los docentes, sin embargo no debemos olvidar que no es el todo; ni la única solución a las diferentes necesidades del educando ya que la labor que efectúa el docente afecta a los factores y viceversa, esto lo enfoca bien, J. M.Vez, (2001) al indicar que:

Al Margen de lo que se diga y se haga en la formación inicial del profesorado por una buena parte de quienes se dedican a ello, creo que existen pocas dudas para el profesorado en ejercicio acerca del hecho que, independientemente de otro tipo de influencias, aprender en el puesto de trabajo – como en muchas profesiones- juega un papel central y dominante en su desarrollo profesional. Esto implica, a mi modo de ver, que la experiencia (y más que nada la reflexión sobre esa experiencia) es un buen medio (sin ser, claro está, el único) de adquirir competencias pedagógicas (p. 421).

Hay que mencionar que, existe otro factor que afecta la formación inicial en el maestro; el mundo globalizado en el que vivimos exige un nivel de enseñanza superior en el docente, pero para los maestros que se desenvuelven en un país tercermundista, que siempre está en vías de desarrollo, con políticas y leyes inestables, sin los apropiados recursos, con una baja capacitación académica universitaria, que exige mucho y ofrece poco; está llevando a que la formación del docente sea muy sacrificada y con resultados deficientes.

Según Torres (1999):

Nos referimos específicamente a los docentes (y su formación) en los llamado “países en desarrollo”, reconociendo no obstante, las profundas diferencias entre ellos y dentro de cada uno, así como de las diferencias relacionadas con niveles y asignaturas de enseñanza y con variables tales como edad, género, etapa de desarrollo profesional. En definitiva, “los docentes” – como “los alumnos”- y “la formación docente” son abstracciones que requieren afinarse en cada condición concreta, planteando el desafío de construir “certezas situadas” (p. 39).

La educación es sin duda el mayor desafío para el educador, la capacitación, la experiencia, la vocación, el entorno y demás factores son piezas esenciales para llegar a un logro satisfactorio que puede cambiar una sociedad de raíz; pero no podemos olvidar que la mejor capacitación docente, debe estar encaminada en principios y valores, y que el inicio de todo ser humano debe ser este. Por este motivo Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación (2013), propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (p. 11).

Los países desarrollados y grandes potencias mundiales, tienen universidades de renombre que poseen la capacidad de llevar a un docente al más alto nivel de conocimiento, convirtiéndolo en un “excelente transmisor de materias”, pero ¿Dónde quedan los valores y principios? ¿Quién los transmite? ¿Quién los enseña? La respuesta más acertada sería, en el *hogar*, pero en una sociedad en la que ya no hay tiempo y donde algunos padres de familia, creen que en las escuelas sus hijos deben aprenderlo “todo”, resaltan otras

interrogantes, ¿Qué deben enseñar los docentes? ¿Solo una materia? ¿Cómo enseñar valores si no han sido la base de una formación inicial? esta cantidad de interrogantes que se manifiestan al analizar este punto, dejan en claro que, no se puede enseñar lo que no se ha aprendido y como conclusión se resalta que: mas allá de cualquier formación académica – sin excluir su importancia – la formación inicial de todo docente, debe ser de adentro “espíritu - valores” hacia afuera “pensamientos- acciones”.

1.1.2.2. Motivación.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2001, define motivación como lo siguiente: “Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia”. Con esta definición podemos decir que la motivación es un factor fundamental para llevar a cabo una buena labor, ya que en nuestra mente está el semillero de nuestras acciones, y siendo que cada individuo es diferente, lograr el nivel de satisfacción para la motivación se vuelve difícil, como nos indica Aldape (2008).

Lograr la motivación es una de las tareas administrativas más difícil en todo tipo de organización. El éxito de una adecuada motivación va mas allá de contar con una buena planta docente, Un buen plan motivacional no se centra únicamente en el trabajador sino en la satisfacción que el mismo y su familia obtienen de las funciones que este desempeña durante su jornada laboral” (p, 56).

Uno de los factores que se puede mencionar para una adecuada motivación; es la familia, que es el núcleo de la vida de todo ser humano, lo que conocemos y entendemos como familia, es el centro que nos mueve e impulsa a continuar, hijos, madre, padre, etc. El que los seres queridos estén con salud, y estabilidad emocional, crea un ambiente de calma que motiva al individuo a seguir adelante con perseverancia, al respecto García Hoz (1990) expone: “Multitud de estudios y experiencias confirman la estrecha vinculación de la vida familiar con la formación integral de la persona” (p. 24).

Otro agente que ayuda a la motivación, y no solo al docente sino a todo sujeto es: el reconocimiento de su trabajo, la buena remuneración, y el buen trato, que hacen que las personas crezcan y lógicamente se motiven a continuar en su labor.

La educación en el Ecuador, ha dado avances sustanciales en cuanto al reconocimiento laboral del maestro al implementar alzas en los sueldos; sin embargo no se ha llegado a una paridad para mantener a ambas partes conformes, ya que se han incrementado las horas de trabajo y se solicita innumerables actividades, planes de clases, informes, y demás

exigencias del diseño curricular, que están causando un desbalance; centrándose más en la planificación de un sistema curricular, que en la práctica del mismo, mantener el equilibrio es indispensable, porque si no se logra un docente motivado no habrá educandos motivados para aprender.

Los niños tienen siempre una motivación, depende del docente, a través de sus actos, guiarlos en la dirección correcta. Gilbert (2005), lo define de la siguiente manera:

Quando se conoce el punto de partida del alumno se puede utilizar la motivación que posee de forma natural y adaptarla con creatividad a nuestra propia materia. No he encontrado ningún niño que no esté motivado, sino que a veces ocurre simplemente que no están motivados para hacer lo que deseamos que hagan y cuando queremos que lo hagan (p. 31).

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

No se puede hablar de relación sin comunicación; entender y aceptar a los educandos como un todo integral, hacen de la relación docente – estudiante y viceversa, una tarea compleja. La manera en que los seres humanos observan el entorno, es diferente en cada sujeto, por lo que, en la comunidad educativa se convierte en indispensable una comunicación eficaz para llegar a la adecuada transmisión de conocimientos. Vieira (2007) señala que: “En el aula, profesores y alumnos actúan también en función de su forma de percibir la realidad”. (p. 11). Con lo que se puede decir que, el mundo que rodea al educando y educador es el gran eje que los mueve y los guía a pensar: el qué, o cómo del entorno.

Los seres humanos generalmente actúan por “primera impresión”, y según como sea ésta se suele actuar el resto del tiempo, sin prestar la debida atención en que quizás, esa “primera impresión” fue fruto de un mal día, un disgusto, una muerte, enfermedad etc. no siempre las personas pueden “estar bien” todo el tiempo. Sería mejor si se cambiara la frase por: “la primera charla-escucha” ya que escuchar es el factor más importante de la comunicación, Viera (2007) nos dice que:

El acto de escuchar es una de las claves del éxito de la buena relación humana. Al contrario de lo que pueda pensarse, escuchar implica un papel bastante activo en la comunicación. Quien escucha se entrega al otro con el objetivo de descodificar lo que se transmite (p. 14).

Entregarse a otro es lo que se necesita de cada docente en el diario vivir dentro del aula. Hace algunos años atrás se decía que la escuela era el segundo hogar, ahora las cosas han cambiado notablemente, y aunque ya no se conoce a la escuela como el segundo hogar,

sería aconsejable retomar ciertas cosas y desempolvar principios de escucha y verdadera preocupación por el educando que hagan cálido el ambiente en el aula, para que la relación con el alumno sea de respeto y confianza, Suescún (2005), hace hincapié en esto:

Un buen establecimiento educativo no puede contentarse con profesores de excelente nivel académico, sino que ha de exigirles su condición de maestros...(...) Si la escuela es “el segundo hogar” debe mantener los valores del nido y proyectarlos al nuevo mundo del saber y del aprender a ser y hacer. Ha de construirse como una verdadera comunidad educativa, unida por lazos de afecto, que ofrece seguridad al niño (p58).

Un obstáculo moderno de la “comunicación” es el internet, arrancar de la mente de los alumnos este concepto es algo que se debe lograr, y enseñarles que las nuevas tecnologías son herramientas de ayuda, mas no el único medio de comunicarse. Hacer conciencia que la comunicación cara a cara y un abrazo fraterno ya casi no existe, este es el reto que los educadores deben alcanzar. La relación entre los profesores y los alumnos debe ser de empatía, de cordialidad y respeto; es decir, el educador debe estar fundamentado en valores y principios que lleven a la relación con sus alumnos a fortalecerse a tal punto que supere las barreras del tiempo y que se selle en la mente de los educandos que son personas con nombre propio, que les ayudo a superarse como seres humanos y que no quede como el profesor de tal o cual materia, que solo llegaba a “aburrir” con sus largas clases sin prestar atención a las verdaderas necesidades de sus estudiantes.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

En este punto es necesario hacer un paréntesis recordando tiempos anteriores en los que, los padres se involucraban activamente con la escuela para la adecuada EDUCACIÓN de sus hijos y cuando se dice educación no se refiere solamente en aprender a leer y escribir, sino a esa formación básica en valores que todos los seres humanos deben tener.

García (1990), dice al respecto:

De los tipos de educación que vienen determinados por las diferencias de estímulos educativos, la educación familiar es el primero que se ha de considerar, por dos razones: el primer término por una razón cronológica, ya que de la familia recibe el hombre su ser y los primeros estímulos para su educación. El segundo término, porque los influjos familiares son los más extensos y los más hondos en la existencia humana, de tal suerte que su deficiencia cualitativa o cuantitativa produce perturbaciones o estados carenciales de orden psíquico que difícilmente se pueden medir (p. 22).

Hace dos décadas los hogares en el Ecuador estaban formados generalmente por papá (que trabajaba) y una mamá (como ama de casa) y los padres, particularmente la madre,

siempre tenía tiempo para transmitir principios básicos tales como: sentarse en la mesa, respetar a los mayores (especialmente a los profesores), saludar, dar gracias, entre otros; sin dejar de mencionar que cuando el maestro hablaba con los representantes de algún comportamiento inadecuado del alumno, eran ellos los que tomaban la responsabilidad de solucionar el asunto; hoy en día la mayoría de los hogares están formados por papá que trabaja y mamá que también trabaja, de niños que a menudo almuerzan solos, de los que no tienen un soporte de “educación en casa” y como consecuencia estos niños solo conocen que tiene “derechos” pero desconocen que también tiene obligaciones; esto ha generado que algunos maestros teman hablar con los padres, porque en la mayoría de los casos el docente es acusado de no estar haciendo bien su trabajo, como explica Forest y Garcia (2006).

La visión tradicional de la educación deja a un recurso de incalculable valor como los padres y crea estrés en los profesores, que con frecuencia sienten que son ellos los únicos responsables de dar una educación. Los padres y los profesores pueden convertirse en un importante apoyo los unos de los otros (p 60).

La relación de familia-escuela está siendo poco valorada, lo que causa un desequilibrio en la formación del alumno y es que, al tener padres sin tiempo, y hogares disfuncionales, empobrece la educación y ayuda a crear una generación de niños carentes de los principios indispensables para formar una sociedad solida y saludable moralmente. Indudablemente, es necesario fortalecer la relación familia – escuela para que el rendimiento escolar lleve los frutos adecuados para una satisfactoria formación en el educando. Para finalizar Suescún (2005), lo resume en una frase sencilla pero notable, “La familia es para el niño una verdadera escuela de virtudes sociales” (p. 52).

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización institucional es un factor esencial en el crecimiento tanto del docente como del educando, la escuela es el lugar donde se socializa, se aprende y se desarrolla el ser humano como tal.

De esta realidad Tyler (1996), enfoca:

La realidad escolar, mas desde arriba que desde abajo, concibiendo la institución como una configuración de partes cuyos mecanismos internos constituyen los auténticos resortes de acción y experiencia (p.14).

Sin una institución organizada no puede existir esa acción y experiencia que nos cita Tyler, ya que así como la escuela es el lugar de desarrollo puede ser también el lugar que limite tanto al docente como al estudiante a un Sistema obsoleto. De hecho, las instituciones deben adaptarse a los cambios que se están dando en el mundo, pero por muy rápidos que sean no deben saltarse los procesos que ayudaran a los niños a participar de un mundo que evoluciona pero conservando sus raíces, cultura, valores, autonomía etc. Esto es indispensable para el Ecuador que es un país en desarrollo, pero rico en tradiciones ancestrales.

Según la aportación de García, Rojas y Campos (2002) es:

En la innovación y la eficiencia del recurso humano, si el sistema educativo de una nación no forma con altos niveles de excelencia esto no es posible. Enfrentar el subdesarrollo requiere de ciudadanos con una clara identidad nacional, con conciencia de la posición que ocupa un estado o nación dentro del contexto internacional y que asume compromisos para erradicar los problemas de índole cultural que, sumados a los netamente estructurales, refuerzan los lazos de dependencia y marginalidad internacional (p.114).

En el Ecuador se están tomando las medidas necesarias para salir de lo obsoleto, y llegar a una organización institucional que sirva como eje en el fortalecimiento de las capacidades docentes; que los lleve a surgir en la creatividad y la libertad de sus propios logros para transmitir algo más que conocimientos a sus alumnos. De hecho una de las metas del Ministerio de Educación es que el sistema educativo sea de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar el tipo de sociedad que se aspira en el país; para esto la Coordinación General de Planificación, aporta con la siguiente planificación técnica:

Declaración Nacional del Planificación Técnica

Área o dependencia	Meta	Objetivo
DIRECCIÓN NACIONAL DE PLANIFICACIÓN TÉCNICA	4 Subprocesos de micro planificación aprobados y publicados	Incrementar la aplicación del proceso de micro planificación MEDIANTE la emisión de la normativa correspondiente y la capacitación a los niveles desconcentrados.
	40 Subsecretarías, Coordinaciones Zonales y Direcciones Distritales capacitadas en micro planificación	
	140 Propuestas de reorganización y ampliación de la oferta educativa elaboradas o analizadas para su aprobación	Incrementar la oferta educativa MEDIANTE la implementación de
	5.000 Necesidades docentes validadas a través del Sistema de Información del Ministerio de Educación para apertura de concursos	Procesos de distribución, optimización y racionalización de los recursos del Sistema educativo.
	90 % de ejecución presupuestaria de los proyectos de inversión)	Incrementar el nivel de ejecución de los planes operativos y proyectos institucionales
	93% de presupuesto comprometido respecto al presupuesto vigente de inversión	MEDIANTE el seguimiento al cumplimiento de la
	26 Programaciones revisadas para postulación en el SIPeIP	Programación presupuestaria aprobada y sobre la base de los reportes de la Dirección de Seguimiento y Evaluación.
	105 Reprogramaciones validadas para garantizar un adecuado nivel de ejecución	
	36 Sesiones de trabajo y talleres de asesoramiento técnico	Incrementar la asistencia técnica a las instancias del MINEDUC para la presentación y gestión de planes y proyectos que garanticen servicios educativos de calidad MEDIANTE la socialización de guías e instrumentos y la capacitación respectiva.
	7 Proyectos nuevos presentados en formato SENPLADES para aprobación	
	10 Capacitaciones a funcionarios de la Dirección de Planificación	Incrementar las capacidades técnicas del equipo MEDIANTE la aplicación de un plan de capacitación

Fuente: GPR MINEDUC (Direcciones Nacionales que tienen a cargo actividades de POA)

Elaborado por: Coordinación General de Planificación, 2013

Las metas y los objetivos que se han hecho para la organización institucional en el país son sin duda un logro que vale la pena mencionar, sin embargo este es un trabajo de larga duración, que debe irse aun puliendo; hasta llegar al nivel que todos los integrantes de la educación necesitan: docentes alumnos y padres, que son parte fundamental en el cambio que esta generándose en la educación ecuatoriana.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Como se ha mencionado anteriormente los cambios en la educación, tanto en la Latinoamérica como en el Ecuador han sido bastante amplios. En el país por ejemplo, el cambio de las Políticas educativas se ha dado desde la constitución.

Según el Ministerio de Educación, Información Legal (2011) declara en el Artículo 348 y 349 que:

Art. 348.- La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros. El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro. La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

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.

La gratuidad en la educación y la remuneración justa son claves en el cambio de la política educativa en nuestro país. Pero a pesar del reconocimiento y los cambios establecidos continua la necesidad de una educación accesible para todos los lugares del Ecuador; incrementar la calidad en la educación es otra de las metas de las Políticas Educativas, ya que, aún existe un bajo nivel de escolaridad en áreas específicas como los indígenas y la población rural del país.

El Bono de Desarrollo Humano fue reestructurado por el gobierno para ayudar a la población con más necesidades, ofreciendo de esta manera una ayuda que se ha invertido en muchos de los casos, en la educación.

Según Ponce (2010):

En el 2003, el Bono de Desarrollo humano fue reformulado (BHD). El objetivo principal fue mejorar la eficacia en la focalización de los programas anteriores, así como la formación del capital humano entre las familias de escasos recursos en Ecuador. El programa tiene dos componentes: salud y educación (p. 54).

Aunque el Bono de Desarrollo Humano fue rediseñado con el objetivo de ayudar a los más desfavorecidos, con el afán de que sean invertidos en educación y salud, los márgenes de analfabetismo en el país continúan; sin embargo, según resultados entregados por el INEC el 31 de Agosto del 2011, existe una lenta disminución: “El Ecuador registro una tasa de analfabetismo de 6,8% 2,2 puntos menos que lo registrado en el Censo del 2001, cuando llego al 9%”, resultados que indican que en 10 años se ha logrado poco.

Los planes de ayuda no solo se centran en el Bono de Desarrollo Humano, sino también en los diferentes sistema de becas y los proyectos internacionales para la educación superior, que son trabajos positivos, en los que se asientan las nuevas políticas educativas; los acuerdos entre los países cooperantes y el Ecuador están siendo cada día más eficaces, en la ayuda de becas parciales y/o totales, para los estudiantes de las diferentes universidades del país.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El desempeño docente es el componente más importante en la educación, por este motivo se ha hecho hincapié en la calidad del docente; en ese conjunto de saberes que hacen del docente una persona integral. Según Montenegro (2007) “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se haya determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.15).

Las principales características del desempeño docente según Díaz y Hernández (2001) son:

- Conocer la materia que han de enseñar.
- Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
- Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
- Hacer una crítica fundamentada de la enseñanza individual.
- Saber preparar actividades.
- Saber dirigir la actividad de los alumnos.
- Saber evaluar.
- Utilizar la investigación e innovación en el campo (p, 3).

El desempeño docente debe abarcar todas las áreas del educando, debe ser constructivista y reflexivo; el estar capacitado cognitivamente no es suficiente para ser maestro, según las características que se han mencionado, debe también abarcar el pensamiento espontáneo para incitar la creatividad de los alumnos. El ser diestro en la realización de las diferentes actividades pedagógicas que instruyan y eleven los valores y principios como una sólida base para el desarrollo integral del alumno, según el Ministerio de Educación en el Ecuador, Estándares de Calidad Educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura (2014), indica que:

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país... (...) quien además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional entre otras (p. 11).

La medida en que los educandos aprenden se debe en gran parte a la habilidad del docente para adaptar su clase a las necesidades cambiantes del alumno, las mismas que varían según la edad, clase social y entorno en que el educando se desenvuelve.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Díaz y Hernández, (2001) nos dice que el principal desafío del desempeño docente está en la formación como un profesional autónomo y reflexivo.

El rol docente no es el de un operario o técnico que aplica sin más los planes, programas o metodologías pensadas por otros, sino que se convierte en un profesional reflexivo que rescata su autonomía intelectual (p 9).

Educación no es tarea fácil, por lo que conlleva a una mayor responsabilidad sabiendo que preparar al educando para presentarse al futuro como un ser capacitado en todas las áreas de vida es precisamente el mayor desafío que un profesor pueda afrontar. Mantener un desarrollo profesional, moral y ético lo hace un todo, ya que transmitir los conocimientos con un eje transversal, que soporte los conocimientos en una base con valores es el objetivo principal de cada vivencia en el aula; cierto es que resta un largo camino que transitar para los diferentes educadores, ya que lo que el alumno aprende en gran medida viene de como lo imparte el maestro, por este motivo el Ministerio de Educación en el Ecuador, Estándares de Calidad Educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura (2014), garantiza que los estándares se basan en los siguientes puntos:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades.
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecen al desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación (p 12).

Un docente debe ser el mediador entre el conocimiento y el aprendizaje, ser un guía que se adapta a un mundo en constante evolución, tener reflexión, y autonomía en su actuar, sabiendo que su aula está llena de personas con sus propios pensamientos y anhelos, ansiosos de conocer un nuevo mundo, para esto Mañu (2011), dice que:

La responsabilidad del educador es seria y debe contar con éxitos y fracasos. El maestro no trabaja a corto plazo buscando recompensas inmediatas...(…) pues el alumno necesita tiempo para descubrir a las personas que han dejado una huella positiva y duradera en sus vidas” (p. 14).

Es decir, hay mundo nuevo y la tarea del maestro es mostrárselo al educando; hacerlo ver como un mundo que aún es posible cambiar, un hogar donde los valores no son cosa anticuada, y que un aprendizaje no está completo si no es ético - moral. El desafío de un docente es muy elevado, va mas allá de enseñar una materia, es el cómo enseñar a vivir.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional del docente en nuestro país, está exigiendo un maestro de calidad. Varios estándares de cambio y una constante evolución del sistema educativo, está ejerciendo la adecuada sistematización de los conocimientos del docente; de hecho se exige calidad en el desenvolvimiento y conocimiento del docente, pero ciertos objetivos no se han aclarado completamente, por mencionar uno y el más reciente: las evaluaciones con carácter obligatorio al educador, que han causado muchas interrogantes y aunque se han expuesto varios puntos del porqué de la evaluación, aún no se ha manifestado el resultado esperado de este proceso.

Según la constitución en el artículo 349 dice: “...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 Gobierno está trabajando en lo que se conoce como “Estándares de Calidad” para un profesional educativo de calidad; y los educadores del país esperan que aunque el proyecto sea lento al final cumpla con los requerimientos que se han prometido, ofreciendo la ayuda y las oportunidades que dicho desarrollo necesita.

Como lo menciona, Ministerio de Educación, Estándares de calidad educativa. Propuesta de estándares de aprendizaje 1, 2, 3, (2013).

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo (p. 6).

La formación y perfeccionamiento de los docentes es factible, pero no es fácil, ya que no se puede elevar la calidad de la educación mediante una calificación a los docentes cuando aún existen problemas que condicionan su funcionamiento; para examinar las posibilidades de cambio es necesaria la selección de futuros docentes, la formación que reciben y las condiciones en que trabajan, ya que no se puede negar que estas son causas que limitan su desarrollo.

Los maestros tienen la obligación de llegar a un desarrollo integral en su profesión, conocer su materia a plenitud, y adicional a esto tener un amplio conocimiento de cultura general para cooperar con las diferentes necesidades del educando.

Como nos indica, Tardif (2004):

El saber del docente es plural, compuesto, heterogéneo, porque envuelve, en el propio ejercicio del trabajo conocimientos y un saber hacer bastante diversos, provenientes de fuentes variadas y probablemente, de naturaleza diferente (p, 15)

Es necesario citar además, que el desarrollo profesional de un docente no solo es el conocimiento que pueda adquirir en las universidades; los docentes crecen y se fortalecen en su práctica, en el día a día con los educandos, esto lleva a construir un maestro que no sólo cognitivamente está preparado, sino también para esas eventualidades que se dan dentro del aula, ese desarrollo humano y espiritual que lo hace integro, Tardif (2004) menciona que: “En suma, incluso antes de comenzar oficialmente a enseñar los docentes ya saben de muchas maneras, que es la enseñanza, por su historia escolar anterior” (p 17).

Es necesario mencionar que el desarrollo docente debe constar de tres partes importantes: el desarrollo cognitivo constante, el desarrollo práctico-laboral, y el desarrollo ético y moral, estas son las tres grandes áreas en la que un docente debe prepararse para ejercer de

guía- orientador que influya en el alumno de manera positiva, equilibrada y ecuánime, infundiéndole confianza y respeto.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La relación familia –escuela- comunidad, ha ido disminuyendo con el pasar de los años, los diferentes gobiernos y la inestabilidad política en la década de los noventa causó un desequilibrio en la economía del país, lo que llevo a la desintegración de muchas familias de escasos recursos por la migración de uno de los miembros del hogar, que en la mayoría de los casos era la madre. Reconociendo la relación familia – escuela- comunidad, como uno de los pilares de la educación de calidad, que el país quiere recuperar, El Ministerio de Educación en los estándares de calidad educativa (2013), proponen: “Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad” (p. 6).

Involucrar a los padres en la educación de los hijos es fundamental y la responsabilidad de estos debe radicar en una constante preocupación, comprensión y orientación del niño, el trabajo que debe mantener la familia es un ente que hará crecer al niño. Al respecto plantea García (2002):

La familia y la escuela tienen la ineludible responsabilidad de entenderse en un clima de abierta cooperación, ya que se parte del hecho que persiguen objetivos comunes a favor del desarrollo, formación crecimiento personal y cognoscitivo de los estudiantes. Es la familia el primer núcleo educador que moldea el espíritu del niño y tamiza sus experiencias (p, 454).

La constitución del Ecuador une los pilares que conforman la educación del niño dándole la debida relevancia, ya que la relación entre la familia, escuela y comunidad, siempre irán tomados de la mano como una trilogía que ayuda a fortalecer la interacción del alumno con su entorno de una manera adecuada, creando un futuro estable.

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.

Preservar los derechos de los niños es un factor importante en el cambio de una sociedad; sin embargo no debemos olvidar que los niños deben aprender, sin lugar a dudas, principios básicos de moral y ética, que son los ejes transversales que no pueden ser ignorados. La comunidad, los maestros y los padres deben ser un referente de estos valores.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La práctica docente es el momento en el que se materializan los conceptos, ideas y planes del maestro, son las acciones educadoras que se imparten a los alumnos y este es el proceso en el que los maestros deben prestar mayor atención.

Uno de los fundamentos de la práctica docente es el lograr un aprendizaje significativo, en sus educandos, para esto, según Pla (2005), las funciones del docente se asumen desde los siguientes enfoques:

- a) Función Cognoscitiva: Es la función que realiza el docente para la actualización sistemática y superación permanente, que posibilita el desarrollo constante de la capacidad cognoscitiva para orientar contenidos amplios, profundos, actualizados y esenciales.
- b) Función de diseño: es la función que desarrolla el docente para la planificación creadora del proceso pedagógico, la que permite transferir el contenido de la cultura al contenido de aprendizaje de los alumnos
- c) Función comunicativo-orientadora: Es la función principal del docente a partir de la cual se establece el sistema de relaciones con sus alumnos y demás sujetos del proceso pedagógico para desarrollar su labor formativa.
- d) Función de interacción social: Es la función que realiza el docente para contribuir a perfeccionar los factores y contextos en los que se forma el alumno, logrando crear un ambiente pedagógico desde la influencia de su ejemplo y dirección.
- e) Función investigativa: es la función que realiza el docente para el perfeccionamiento del proceso pedagógico, utilizando métodos propios de la investigación en la solución de problemas científicos, (Revista Digital 3)

Los docentes deben presentar en su práctica docente información coherente que ayude al educando a construir un conocimiento estable, he aquí la importancia de que la actuación del maestro lleve consigo un desenvolvimiento adecuado. Ausubel (1983) señalaba que:

- ✓ Las ideas centrales y unificadoras de una disciplina se aprenden antes de que se introduzcan los conceptos e informaciones periféricos.
- ✓ Si se observan las concepciones limitantes de la aptitud el desarrollo general.
- ✓ Si se hace hincapié en definiciones exactas, y se ponen de relieve las similitudes y las diferencias entre conceptos relacionados.
- ✓ Si se les pide a los alumnos que vuelvan a formular con sus propias palabras proposiciones nuevas (p, 117)

Desde otra perspectiva C. Coll, et al. (2007) manifiesta que:

Para enseñar consecuentemente al estado inicial de nuestros alumnos tenemos que intentar averiguar que disposición, que recursos y capacidades generales y que conocimientos previos tienen. Estas son las cartas con las que iniciamos cada ronda de partida...(...) tenemos que empezar con todo lo que hay y construir nuestro juego sobre esta base (p,63).

Cuando un maestro logra aplicar diferentes funciones en su práctica docente, demuestra no solo su inteligencia, sino también su capacidad de transmitir satisfactoriamente los conocimientos al educando sin olvidar los valores; llegando al nivel de un ser humano capaz de relacionarse con el entorno de una manera moral y ética.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Dar una definición de Gestión educativa sin hablar de calidad no es factible, ya que en la actualidad las demandas son muy altas, y las exigencias de una educación de calidad, hacen que hoy en día los docentes eleven su desempeño al máximo.

Lapeley (2003), comenta: "En la era del conocimiento los países que no consigan mejorar la calidad de su educación están hipotecando el crecimiento económico y el bienestar de su gente" (p 11).

La Gestión es un proceso un "hacer" humano en el que se ponen en marcha los diferentes aspectos del saber de los miembros de dicha organización.

Casasuss (2000) aclara esta definición.

Gestión es un concepto más genérico que administración. La práctica de la gestión hoy va mucho más allá de la mera ejecución de instrucciones que vienen del centro. Las personas que tienen responsabilidades de conducción, tienen que planificar y ejecutar el plan. El concepto gestión, connota tanto las acciones de planificar como las de administrar (p. 4).

En el caso de la educación, la gestión debe ir más allá; ya que está implicada directamente en la formación de los alumnos, lo que influye directamente en el futuro de una sociedad, por este motivo la calidad que la gestión del plantel maneje es circunstancial; comprender claramente que la interacción de los educandos con el entorno, en este caso la escuela, es fundamental para su formación, es el motivo por el cual el docente debe hacer cambios

positivos que transformen su actitud colaborando de manera activa, con la gestión educativa.

Lapeley (2003), da una clara definición al respecto: “Los cambios más positivos que podamos hacer en nuestras vidas tienen que ver con el hecho de llegar a conocernos mejor a nosotros mismos, con condición necesario para poder llegar a conocer más y entender mejor a los demás” (p. 16).

Entre las definiciones que más se aproximan a lo anteriormente expuesto, vale citar un fragmento del seminario auspiciado por el CEDAL (Centro de Estudios Democráticos de América Latina), 1971.

Administración Escolar es un proceso integrado por medio del cual se traza una política educativa encaminada al logro de los fines claramente determinados, con base en las necesidades del país y en las aspiraciones del grupo, tomando en cuenta las características de la época. Es un sistema en el que cada elemento, es parte vital y guarda estrecha relación con los demás. Es un proceso en el que deben cumplirse entre otras, las siguientes etapas: a) investigación, b) definición de problemas; c) planeamiento, ch) organización, d) acción y ejecución, e) evaluación, f) rectificación. La administración ha de ser un instrumento dinámico, capaz de convertir la organización en una actividad efectiva, concebida como un sistema de vasos comunicantes, y que la oficina central sea el órgano de servicio en donde se coordinen y se unifiquen las diferentes labores de toda una comunidad educativa internacional (p. 27).

1.2.2. Características de la gestión.

Como se menciona anteriormente, la gestión va más allá de la administración, sin embargo van tomadas de la mano, como nos cita Reyes (2004), “La Administración es universal: “los elementos esenciales en todas las clases de Administración serán los mismos, aunque lógicamente existan variantes accidentales” (p. 27).

Herrera (1997), indica que las características de la Gestión Educativa son cinco:

1. Especialización: La influencia del avance tecnológico
2. Coordinación: como adjuntar y adecuar los recursos para lograr los objetivos de organización de manera más efectiva
3. Política: Es la línea de conducta predeterminada que se aplica a una entidad para llevar a cabo todas sus actividades incluyendo aquellas no previstas
4. Metodología: El establecimiento y la utilización de métodos apropiados para lograr los propósitos es una necesidad. Su objetivo es evitar la dispersión y el despilfarro de recursos.

5. Dinámica: Ya que su elemento básico es el ser humano (características: vibrante, cambiante, evolutivo). Adicional a la dinámica humana, existe la dinámica de las tendencias políticas, la opinión pública, la situación social, la cambiante tecnología. (p, 31)

En resumen podríamos decir que la gestión educativa debe poseer características que ayuden al docente en beneficio del conocimiento desarrollando métodos eficaces que vayan de la mano de la tecnología, adaptándose a las condiciones socio-económicas en las que se desenvuelve.

La constitución en nuestro país en el Art. 27 declara que: “La educación debe ser de calidad”, lógicamente en la educación los cambios deben ser minuciosamente estudiados porque involucra a personas, en las que la institución influye directamente en su personalidad; esa es una enorme responsabilidad ya que el mundo que rodea al educando es globalizado y competitivo que cada día exige mejores resultado en la educación.

1.2.3. Tipos de gestión.

Los tipos de Gestión según Casasuss (2000) son siete: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional.

El normativo, La visión normativa expresa una visión lineal del futuro. Desde el punto de vista teórico, en esta perspectiva el futuro es único y cierto. Desde el punto de vista técnico la planificación consistió en la aplicación de técnicas de proyección del presente hacia el futuro.

El prospectivo, La necesidad de considerar la idea de futuros alternativos en la planificación, y de reducir la incertidumbre que ello produce, genera desde las fuentes más diversas, lo que podría ser considerado como la flexibilización del futuro en la planificación.

El estratégico, Se preocupa del análisis y del abordaje de los problemas en el trayecto hacia el objetivo o el futuro deseado, la gestión se presenta como un proceso de resolución de nudos críticos de problemas

El estratégico situacional, el objeto de la gestión educativa, deja de ser el sistema en su conjunto. En el objeto de la gestión se determinan otras unidades de gestión (más pequeñas que el conjunto del sistema) las que se caracterizan por tener la competencia de determinar objetivos propios, y a los cuales se pueden asignar recursos.

Comunicacional: la gestión comunicacional es el manejo de las destrezas comunicacionales definidas en los actos del habla, es decir el manejo de las afirmaciones, las declaraciones, las peticiones, las ofertas y las promesas (p. 9).

Los tipos de gestión educativa anteriormente mencionados, muestran que existe la posibilidad de llegar a mantener un sistema estable y concreto que establezca como prioridad las necesidades del educando; incorporando a estos proyectos las nuevas

tecnologías que ayuden a regularizar los estándares que se necesitan para alcanzar dicha calidad.

Hay aspectos culturales que se deben cambiar. Los Latinoamericanos se caracterizan por ser muy arraigados a sus costumbres y en muchos aspectos renuentes al cambio, si bien es cierto las raíces esenciales que forman los diferentes lugares deben ser conservadas y transmitidas de generación a generación; sin embargo, esto no significa que deba ser aplicado a todas las áreas de la sociedad y menos en la educación, la reforma amerita deshacerse de los sistemas obsoletos que funcionan a medias; se debe crecer y evolucionar juntamente con el mundo, que cada vez es más exigente, reconociendo que esta es la realidad que rodea a toda la comunidad educativa.

Según García, López y Campos (2002) menciona que: “La finalidad de toda organización es volver productivos los conocimientos de sus miembros. De ahí de que la función directiva tiene como fin lograr que el conocimiento de los especialistas armonice y se amalgame con los demás” (p. 112).

En el país se está trabajando para que los estándares sean de calidad y por lo tanto la gestión educativa que se espera llegar a tener, debe ser de calidad. Según la sexta política del Plan decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Para esto se está trabajando en planes que consideran la condición socioeconómica de la población, la capacitación docente, y el entorno.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente:

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.

La gestión legal de los diferentes establecimientos se encuentra ampliamente fundamentada como un instrumento educativo para contribuir al desarrollo del país. Según se muestra en el Artículo 344.

Art. 344.- El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior.

El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

En el artículo 348 de la constitución ecuatoriana indica que la educación será gratuita lo que es un gran apoyo para las familias de escasos recursos, cabe recalcar que el Estado Ecuatoriano está invirtiendo en la transformación positiva de la educación en el país. “Art. 348.- La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros”.

La transformación en la educación tiene un Marco Legal que lo respalda, Según la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) y el reglamento de dicha ley (2012), en el que se destacan 20 rupturas para el cambio en la educación, presentes en el marco legal ecuatoriano, permitidos y alentados por el nuevo referente normativo que rige la educación en el país.

Según el Ministerio de Educación (2012), en el Marco Legal Educativo dice que:

Estas rupturas son de crucial importancia porque permiten la reconfiguración de un sistema educativo que asegure el aprendizaje de calidad para todos los ecuatorianos, pero en especial para aquellos que pertenecen a los grupos más vulnerables, y que han sido históricamente excluidos de los sistemas de educación forma. (p, 11)

VEINTE RUPTURAS AL STATU-QUO EDUCATIVO
PROMOVIDAS POR EL NUEVO MARCO LEGAL

1. Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen vivir.
2. Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
3. Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública
4. Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fiscomisionales.
5. Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
6. Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.
7. Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad
8. Se restablece la rectoría del estado sobre el sistema educativo nacional
9. Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos pertinentes en cada circuito educativo
10. Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.
11. Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
12. Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio
13. Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
14. Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales
15. Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el bachillerato general unificado
16. Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto nacional de Evaluación Educativa.
17. Se replantea la carrera docente pública para que el maestro desarrolle como profesional de la educación.
18. Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna
19. Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
20. Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación.

Fuente: Ministerio de Educación, Marco Legal Educativo, 2012

Elaborado por: Delgado P, 2014

1.2.4.2. Ámbitos de la gestión de aprendizaje.

La gestión del aprendizaje debe ser un trabajo sin imposiciones, dejando en libertad a los educadores motivándolos a la capacitación, generando un aprendizaje positivo, incrementando la creatividad y la autonomía del docente, sin descuidar las exigencias del sistema educativo.

Desarrollo de profesores y administradores; La gestión de calidad no impone programas específicos, de actualización, capacitación o entrenamiento profesional, y esta libertad es contingente con la satisfacción de necesidades específicas de los profesionales de cada institución y con el propósito que se apliquen los métodos, planes y programas de acuerdo a estas necesidades, utilizando los recursos disponibles, creatividad, flexibilidad y la capacidad de aprender de la experiencia de instituciones similares que hayan obtenido resultados exitosos en el desarrollo de personas. (Lepeley , 2003, p. 40).

La creatividad es parte fundamental en el aprendizaje del alumno, la libertad que se otorgue al estudiante hará posible la formación adecuada de este, Ortiz (2006) menciona que:

No es posible concebir el proceso enseñanza aprendizaje en la actualidad sin que se estimule la creatividad en los estudiantes, la participación activa en el proceso de apropiación de los conocimientos, la mayor ejercitación en el aprendizaje autónomo, y el enfoque curricular por competencias profesionales (p. 3).

Crear la conciencia general de que el educador es el profesional más importante del país, ya que en él recae la responsabilidad de educar el futuro de la sociedad; este es el motivo por el cual la gestión en el aprendizaje ha tomado gran importancia en los últimos años; el Ministerio de Educación en el Ecuador, Estándares de Calidad Educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura (2014) indica que:

Los estándares de Aprendizaje son descriptores de los logros del aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato (p, 19).

El gobierno del Ecuador está tomando en cuenta los objetivos de la educación, según los principios y normas que armonizan la labor docente.

1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación.

Todas las organizaciones desempeñan funciones y cumplen actividades orientadas a alcanzar la finalidad de su existencia. En la educación es el Estado el que está generando un nuevo modelo que cambie la planificación docente.

Según Lepeley (2003), dice que la Planificación es: “El camino que la dirección de una institución elige para poner en práctica la misión de la organización, utilizando los recursos humanos, físicos y financieros en la forma más efectiva y eficiente posible” (p.45).

Herrera (1997) hace especial hincapié en la complejidad de la planificación “la Planificación es algo más complejo, es un proceso social en el que en base a unos juicios de valor se plantea activa y radicalmente la situación de la institución en su perspectiva dinámica” (p38)

Con las definiciones anteriormente expuestas saltan dos interrogantes en la planificación “Que” y “Como” se va a enseñar, ya que se considera, que un aprendizaje significativo es esencial para el desarrollo integral del educando. Por este motivo, el sistema educativo ecuatoriano, está trabajando en los diferentes ámbitos del que hacer educativo el Ministerio de Educación, Boletín Pedagógico, (2013) dice; “Con respecto a la planificación, los estándares de calidad son la fuente obligada para toda la instrumentación didáctica del proceso áulico” (p, 3)

La planificación en el Ecuador se establece en tres niveles:

Planificación Curricular en el Ecuador			
Niveles de concreción curricular	Instrumentos curriculares	Responsables	
Primer Nivel Macro	Políticas Educativas Nacionales	Ministerio de Educación	
	Reformas Curriculares	Consejo Nacional de Educación	
Segundo Nivel Meso	Proyecto Educativo Institucional (PEI)	Institución Educativa	
Primer Subnivel	Planificación Curricular Anual	Docente o docentes de Área o Nivel	
Tercer nivel Micro	Segundo Subnivel Planificación por Bloques Curriculares		Docente o docentes de Área o Nivel
	Tercer subnivel Planificación por Bloques Curri. Integrado Planificación de las tareas de Aprendizaje		Docente

Fuente: Ministerio de Educación, Boletín Pedagógico N° 1, Guía para la Planificación Microcurricular, 2013

Elaborado por: Zabalza M, (2013)

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

Enseñar y aprender son funciones íntimamente ligadas, no se puede ser maestro si no se entiende que los educandos necesitan un buen líder que tenga la capacidad de comunicarse entre las personas que integran el grupo de trabajo, utilizando en algunas oportunidades, el sentido del humor como un instrumento efectivo para mejorar el compañerismo y disminuir los conflictos.

Los líderes de las diferentes instituciones educativas saben que para ser un líder de calidad, hay que pulir cualidades, y estar atento a las necesidades de los demás, así como nos indica Lepeley (2003).

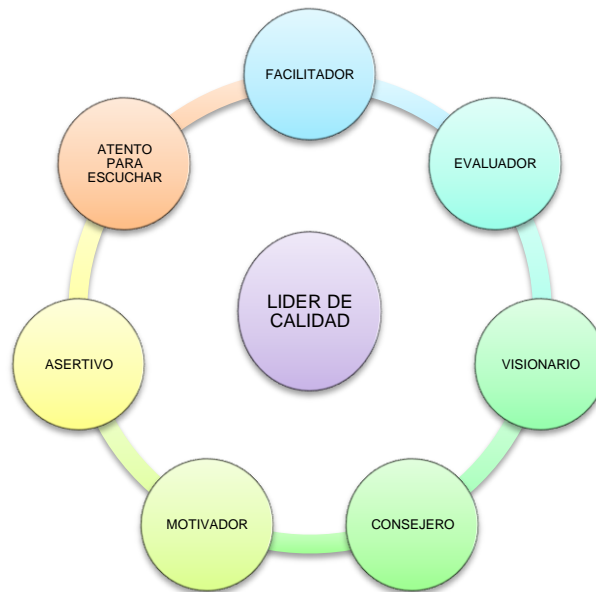
Liderazgo, Es un principio fundamental en la gestión y una consideración importante en el liderazgo educacional, pues los profesores enseñan, transmiten a los alumnos estilos de liderazgo que los alumnos aplican durante el curso de su vida y desempeño laboral en la organizaciones que participan y en el hogar. (p, 29).

La gestión del liderazgo está buscando la eficiencia y realiza las respectivas motivaciones para lograrlo y de esta manera ajustarse a las diferentes necesidades del educando y de la sociedad. El liderazgo va acompañado de autoridad la misma que un docente debe poseer para ser un líder competente, según Gómez (2009):

La autoridad es necesaria en el proceso educativo. Si el docente carece de autoridad en sus manifestaciones está negando a su alumno el derecho que este tiene de encontrar seguridad en su maestro, actitud que es necesaria para poder sustentar el aprendizaje (p. 54).

Lepeley (2003) nos muestra siete aéreas específicas para el desarrollo de un líder de Calidad:

Áreas específicas en el desarrollo de un líder de Calidad



Fuente: Maria Teresa Lepeley, Gestión de Calidad en Educación, 2003
Elaborado por: Delgado P. (2014)

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Según el diccionario de la Real academia de la Lengua Española, (2013), estrategia es: “Un arte para dirigir un asunto”; lo que muestra que, un maestro debe ser un artista innato que sepa aplicar las diferentes maneras de mostrar sus conocimientos. En su libro, Estrategias de Enseñanza, Anijovich, (2009), da una definición clara de lo que es la estrategia educativa:

Son el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué. (p. 4).

En este sentido, Camilloni (1998) plantea que:

(...) es indispensable, para el docente, poner atención no sólo en los temas que han de integrar los programas y que deben ser tratados en clase sino también y, simultáneamente, en la manera en que se puede considerar más conveniente que dichos temas sean trabajados por los alumnos. La relación

entre temas y forma de abordarlos es tan fuerte que se puede sostener que ambos, temas y estrategias de tratamiento didáctico, son inescindibles (p. 186).

Para el Prof. Manuel Esteban. Profesor de Psicología de la Educación en la Universidad de Murcia, en su artículo publicado en enero del 2008, dice que las estrategias implican: “una connotación finalista e intencional. Toda estrategia ha de ser un plan de acción ante una tarea que requiere una actividad cognitiva que implica aprendizaje”, entonces se puede definir estrategias como un conjunto de pasos, estudiados para llegar al fin esperado, cumplir las metas y los objetivos establecidos por la ley de la institución y profesionalmente.

1.3.2. Tipos de estrategias:

1.3.2.1. En la gestión legal.

La Gestión legal de las instituciones educativas del país están regidas por el estado, El Art, 317 de la LOEI:

Las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares están sujetas al control interno a través de acciones específicas de auditoría educativa y regulación ejercidas por la Autoridad Educativa Nacional a través de las respectivas Divisiones de Apoyo, Seguimiento y Regulación a la Gestión Educativa, de oficio o petición de parte

Es necesario que todos los directivos, docentes, padres de familia y alumnos conozcan las nuevas disposiciones y regularizaciones que se encuentran en la Ley como una manera de colaboración en el crecimiento de la institución. Como lo menciona Gairin (1995):

... (...) no es preciso que este conocimiento sea exhaustivo sino el suficiente en la mayoría de los casos con tener algunas nociones sobre Derecho y legislación básica aplicables a los Centros escolares, pudiendo Acudir en los demás casos a síntesis legislativas como las que realiza el Ministerio de Educación (p, 107 – 111).

Esta estrategia de conocimientos básicos, menciona Gairin (1995), hace referencia a una serie de puntos que deben tomarse en cuenta para el crecimiento adecuado de la institución que involucra también su aspecto legal y estrategias

- Mantener el grado de funcionamiento de los equipos de profesores /as: Departamentos, niveles, comisiones, etc.
- La homogeneidad o la heterogeneidad de la línea metodológica del profesorado
- La influencia de variables del profesorado y de los órganos unipersonales de gobierno para trabajar en las áreas específicas de su competencia

- Las soluciones organizativas adoptadas sobre adscripciones, recuperación y promoción de los alumnos.
- El trabajo cooperativo con los padres/ madres: comisiones, tutorías, orientación, escuelas para padres, etc.
- La organización de los espacios escolares: tipo de aulas, existencia o no de los laboratorios, talleres, patios, despachos, etc.

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

La esencia de toda estrategia es propiciar un cambio, de hecho esto es lo que se ha considerado en los últimos años, que en la educación se realice un cambio para mejorar la sociedad en la que vivimos, Moran (1998) dice:

Planeación estratégica es fortalecer las oportunidades, hacer una dirección participativa que involucre a todos los miembros de la institución en la acción proceso, ejecución y control del cambio en la educación y administración de una escuela, colegio o universidad, controlando las debilidades y amenazas que atentan contra la planeación (p. 185).

Harden (Lcda. Cristina Barriga A. Planificación Curricular I, 2011,) y sus colaboradores plantean un modelo de estrategias educativas, caracterizado por:

- ✚ La enseñanza está centrada en el estudiante, el estudiante es el protagonista de la aprehensión de conocimientos, la secuencia y ritmo de aprendizaje. Hace hincapié en lo que el estudiante debe aprender y se da predominio a las actividades de forma más activa y autoevaluación
- ✚ El aprendizaje basado en problemas, utilizando comúnmente en las áreas afines a las ciencias exactas. Es una estrategia en donde se quiere un nuevo conocimiento pero basado en el reconocimiento de una necesidad de aprendizaje. Harden, afirma que, esta estrategia ofrece un alto grado de pragmatismo en el sentido que el aprendizaje está presidido claramente por una finalidad concreta, lo cual produce en el estudiante motivación y satisfacción.
- ✚ Enseñanza basada en la comunidad, la realidad a la que se ven enfrentados a diario los estudiantes, es el medio más adecuado y acorde para favorecer su aprendizaje y volverlo significativo.
- ✚ Programas flexibles, de tal manera que se puedan introducir contenidos optativos según las necesidades que presente cada uno de los estudiantes sin que el currículo sufra grandes modificaciones. Enseñanza sistematizada es necesario implementar el currículo sistematizado más no un currículo oportunista. (p 31)

La gestión de la planificación institucional y la del currículo deben estar regidas por el Estado, según las especificaciones de ley, pero cada institución tiene la libertad de elaborar estrategias que ayuden a su crecimiento y desenvolvimiento en todas las áreas, con el

objetivo de promover una educación de calidad; la planificación es importante para la educación, García, Rojas y Campos (2002) indica que: “La planificación estratégica permite organizar el centro educativo y prever resultados desde un ideal previamente determinado en tres niveles: individual, organizacional y de la sociedad” (p,114).

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La gestión de aprendizaje es el proceso para un mejoramiento continuo que incluyan todos los procedimientos establecidos para el adecuado aprendizaje. Lepeley (2003) da un concepto claro al decir que: “La gestión calidad requiere la implementación sistemática de efectivos procesos de apoyo para asegurar la efectividad de los programas o servicios entregados. Los servicios de apoyo incluyen gestión de economía y finanzas, computación, biblioteca, recursos humanos y planta física” (p. 15).

Mantener los recursos apropiados para el desarrollo integral del educando es la principal gestión en el aprendizaje escolar, así como los servicios de apoyo adecuados para la respectiva investigación y fortalecimiento curricular.

Para las Licenciadas Falieres y Antolin (2006), la enseñanza a través de problemas puede implementarse desde los diferentes niveles de educación, ya que a los alumnos no se les puede enseñar a pensar cómo resolver problemas al margen de los contenidos específicos de cada área del currículo, ellas muestran algunas estrategias para la planificación del maestro.

- ✓ Formular situaciones problemáticas que contemplen las posibilidades de comprensión de los alumnos.
- ✓ Identificar los diferentes roles posibles que el alumno pueda adoptar en la realización con distintos actores y/o alternativas de resolución de problema.
- ✓ Presentar el problema en forma adecuada, de modo tal que se desafíe a los niños y los involucre a la resolución de la situación problemática.
- ✓ Guiar a los alumnos en la identificación de aquellos saberes que ya tienen incorporados y que contribuyen a la resolución del problema
- ✓ Los alumnos deben reunir la información necesaria y compartirla.
- ✓ Analizar con los estudiantes las soluciones que estos planteen, considerando las ventajas, desventajas y consecuencias de cada una de ellas.

- ✓ Una vez que los estudiantes presenten la solución a la que arribaron, el docente debe prestar mucha atención a las argumentaciones que los alumnos brinden, ya que las mismas darán cuenta de su pensamiento.
- ✓ Sugerir pensar en los estudiantes significa que el docente debe conocer sus aptitudes, sus necesidades, sus estilos cognitivos.
- ✓ Sugerir pensar en los contenidos a enseñar implica que el docente identifique cuales son los temas relevantes y que pretenden enseñar de ellos
- ✓ Realice un listado de los contenidos en el currículo que debe enseñar, reflexione acerca de que es lo que desea transmitir con ellos.
- ✓ Realice un mapa conceptual vinculando los temas que aparecen en el listado confeccionado.
- ✓ Considere las características que debe tener la situación problemática a diseñar en relación a los temas en relación con los temas que debe enseñar (p 286).

Vale recalcar que la estrategia de resolución de problemas para el aprendizaje favorece al estudiante en el desarrollo de habilidades de pensamiento, análisis, argumentación, etc., pero, la dificultad de esta estrategia radica en cómo la plantee el maestro, en como lo diseñe y logre plantear una situación verdadera y efectiva de la resolución de un problema.

Aun cuando la resolución de problemas está siendo considerada como una estrategia de aprendizaje significativo, Díaz y Hernández (2011) muestran un cuadro clasificando las diferentes estrategias que pueden ser aplicadas para el aprendizaje, (p119).

Clasificación de las Estrategias de Aprendizaje

Proceso	Tipo de Estrategia	Finalidad u Objetivo	Técnica o Habilidad
Aprendizaje Memorístico	Recirculación de la Información	Repaso Simple	- <i>Repetición Simple y acumulativa</i>
		Apoyo del repaso (seleccionar)	- <i>Subrayar</i> - <i>Destacar</i> - <i>Copiar</i>
Aprendizaje Significativo	Elaboración	Procesamiento Simple	- <i>Palabra clave</i> - <i>Rimas</i> - <i>Imágenes Mentales</i> - <i>Parafraseo</i>
		Procesamiento Complejo	- <i>Elaboración de Inferencias</i> - <i>Resumir</i> - <i>Analogías</i> - <i>Elaboración Conceptual</i>
	Organización	Clasificación de la Información	- <i>Uso de Categorías</i>
		Jerarquización y organización de la información	- <i>Redes Semánticas</i> - <i>Mapas Conceptuales</i> - <i>Uso de estructuras Textuales</i>
Recuerdo	Recuperación	Evocación de la información	- <i>Seguir pistas</i> - <i>Búsqueda Directa</i>

Fuente: Frida Díaz Barriga Arceo, Gerardo Hernández Rojas, 2001,
Elaborado por: Pozo, (1990)

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Para la realización de cualquier estrategia es necesario un líder, y en las instituciones educativas, es necesario un líder de calidad. “El mismo que debe estar capacitado para la acción estratégica para conseguir crecer, en un carácter físico, intelectual y humano; consecuentemente con el respectivo aporte científico de su colectivo”. (Moran, 1998, p.186).

Para esto Lapeley (2003), hace ciertas aportaciones, planteando algunas estrategias para la gestión de liderazgo y comunicación, según la autora, estos son instrumentos de acción para satisfacer las necesidades de los alumnos.

- Plan de actividades de cercamiento de profesores con alumnos
- Plan de actividades de apoyo de la administración con los alumnos
- Plan de articulación de la institución con fuentes laborales para facilitar la transición a los alumnos del proceso educativo al proceso productivo.
- Plan de articulación de la institución con instituciones educacionales superiores para facilitar a los alumnos entre procesos educativos
- Seguimiento de la vida laboral de los ex alumnos y apoyo con bolsa de trabajo para facilitar interés de avanzar en el campo laboral

Los planes que se proponen son de ayuda para los estudiantes; sin embargo, la que menos se aplica es el seguimiento de los ex alumnos; el gobierno ecuatoriano está trabajando continuamente en la educación y desde la constitución el artículo 348 indica que: Art. 348.- La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros”. La gratuidad en la educación es sin lugar a dudas uno de los logros más importantes en el sistema de educación ecuatoriano; pero, aún se necesitan planes de apoyo para realizar un seguimiento de los ex alumnos y ampliar el campo laboral, ya que abrir plazas de trabajo para los futuros profesionales del país ha sido uno de los problemas que más ha afectado a la comunidad.

Tener maestros de calidad en la gestión del liderazgo y la comunicación, es imprescindible, ya que la educación no termina al finalizar el bachillerato, se debe seguir conduciendo de manera oportuna a los educandos; pero para ello se necesita el apoyo de una comunidad dispuesta a superarse a sí mismo cada día.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

El siguiente Diseño de Investigación fue creado con la finalidad de identificar el desempeño docente en nuestro país y la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula con el propósito de mejorar la práctica educativa.

A través del diseño de investigación se conoce que individuos son estudiados, cuando, donde y bajo que circunstancia.

La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

La investigación propuesta es de tipo cuantitativo por cuanto, “trata de analizar los hechos objetivos sometidos a leyes generales... (...) somete la realidad a controles que permiten realizar un estudio extrapolable y generalizable”. (Blasco y Pérez, 2007, p.273).

Es exploratorio porque “define el problema con precisión, identifica las acciones pertinentes y obtiene conocimiento adicional antes de establecer un método”. (Malhotra, 2004, p.75).

Y descriptivo, porque “coincide con la observación sistemática (...) siguiendo unos criterios específicos acerca de las categorías que constituyen la variable objeto de estudio (...) focaliza una realidad, intentando identificar las dimensiones y factores más relevantes”. (Perea, 2004, p.323).

Para la recopilación de la información necesaria para este diseño de Investigación, se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes.

2.2. Contexto.

La investigación se realizó en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” ubicado en la Ciudad de Guayaquil, en un entorno social medio-alto, entidad sin fines de lucro, fundado en 1987 para ayudar a los que menos tienen por el Rvdo. John Jerry Smith, Misionero de las Asambleas de Dios de Norteamérica.

La educación en dicho establecimiento se inició en el mes de abril de 1987 con todos los niveles en la jornada matutina, luego se incorporó la sección vespertina con la finalidad de

asistencia social, educativa, alimenticia y espiritual a niños de escasos recursos económicos de los sectores marginales urbanos de la ciudad de Guayaquil.

Los docentes investigados tienen un amplio conocimiento de las escrituras bíblicas, inculcando de esta manera la oración al iniciar la jornada de clases en las que se dan gracias y se pide ayuda divina como asistencia para todo el día. Además los docentes cuentan con una amplia experiencia laboral y capacitación académica de cuarto nivel.

Por otra parte se realizó con maestros del séptimo año de educación básica, representando las materias de: Lenguaje, Matemáticas, Ciencias Naturales y Estudios Sociales. Con la asistencia de 25 a 27 niños por aula.

En la actualidad “El Liceo Cristiano de Guayaquil”, cuenta con los siguientes niveles y aulas: Pre-Primario total de 11 aulas; que funcionan 5 en la jornada matutina y 6 en la jornada vespertina; primaria con 30 aulas, que funcionan 12 en la jornada matutina y 18 en la jornada vespertina; nivel medio cuenta con 46 aulas; que funcionan 25 en jornada matutina, y 21 en la vespertina, la institución cuenta aproximadamente con 2650 niños y 150 docentes, en todo el establecimiento educativo.

2.3. Participantes.

La unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” se encuentra en el área urbana de la ciudad y las cinco maestras que participaron en este proyecto de investigación, tienen una amplia carrera y experiencia en la educación de hasta 30 años trabajando con niños y niñas. Así como también cuatro de ellas con título de cuarta enseñanza.

Al contar con docentes de alto nivel, el cuestionario que se aplicó demostró que su desempeño profesional en el ámbito de gestión legal, en la gestión institucional y curricular, gestión del aprendizaje y en la gestión del liderazgo y comunicación es de excelencia, ya que los resultados obtuvieron un promedio que fluctúa entre 8.61 y 10, en donde 10 era la mayor puntuación.

Por otra parte se deja constancia que la intervención de los docentes fue impecable y con un espíritu de colaboración apropiado, lo que inyectó en los alumnos confianza al ser observados en las diferentes clases; las mismas que contaban alrededor de 25 -27 alumnos por aula.

A continuación se presentan los datos obtenidos:

Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		10.00	10.00	10.00
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		8.61	8.64	9.57
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		10.00	10.00	10.00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		9.96	9.96	9.87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9.77	9.78	9.80

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil"

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Para la recopilación de la información se utilizaron los métodos que a continuación se detallan:

- ✓ **Método inductivo:** El método inductivo es un proceso en el que a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados. (Munch-Angeles, 2009. p 15). Esta investigación permitió que mediante la observación de un grupo determinado de maestras se identifique la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula.
- ✓ **Método exploratorio:** Encamina el proceso a través de indagaciones a los diferentes actores utilizando técnicas específicas que permitan recabar información necesaria para llegar a un fin propuesto. Esta investigación identifica el desempeño

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

- ✓ **Método estadístico:** Este método permitió organizar la información recopilada, sistematizarla y dotar de confiabilidad a la investigación. Con este proceso se obtuvieron los datos cualitativos y cuantitativos.

2.4.2. Técnicas.

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron las siguientes:

- ✓ **El cuestionario de administración directa o cuestionarios auto-administrados.**
El Cuestionario; se empleó como un método de “recolección de datos provenientes de fuentes primarias...() de personas que poseen la información que resulta de interés” (García, 2004, p.29). Este tipo de técnica permite obtener una mayor calidad de información, así como también incluir preguntas de difícil formulación y aumentar el número de respuestas para una búsqueda sistemática de la información, con el propósito de identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.
- ✓ **La Observación no participante.**
El observador adopta una clara posición para no involucrarse con la situación que observa; es decir, adopta un rol de espectador de la realidad y evita realizar acciones que modifiquen el fenómeno que le interesa observar” (Yuni-Ariel, 2006, p.67). Esta técnica es efectiva al estudiar situaciones o hechos sociales que suceden en “escenarios públicos” y la presencia del observador no modificará la ocurrencia de aquello que se desea investigar.

2.4.3. Instrumentos.

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

- a) **Cuestionario** de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión, el mismo que fue elaborado tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011).

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos y de los docentes.
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos; legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y comunicación, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.
 - **La gestión Legal:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.
 - **La gestión de planificación institucional y curricular:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
 - **La gestión de aprendizaje:** mide el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.
 - **La gestión de liderazgo y comunicación:** mide el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y el contorno educativo

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

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

instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúa a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos.

Los recursos que se utilizan para la investigación permiten organizar la información y procesarla de una manera lógica y científica, para demostrar y explicar un problema.

Los mismos que fueron los siguientes:

2.5.1. Talento Humano.

Este proceso de investigación se basó principalmente en los recursos humanos y son directos e indirectos:

- *Directos*: constituyen los estudiantes del séptimo grado de educación general básica de la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.
- *Indirectos*: constituyen los directivos de la institución educativa, personal administrativo, la investigadora, equipo planificador de UTPL y la tutora de la tesis.

2.5.2. Institucionales.

Los materiales institucionales utilizados en la presente investigación fueron los siguientes:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”
- Bibliotecas: Digitales, clásica
- Entorno virtual (EVA)

2.5.3. Materiales

Los recursos materiales utilizados se mencionan a continuación:

- Oficio dirigido a la directora de la unidad educativa
- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación
- Libros de consulta

- Guía didáctica: Programa Nacional de Investigación.
- Insumos de oficina.
- Equipo informático.

2.5.4. Económicos.

La inversión económica que se necesito para este proyecto, fue la siguiente:

Recursos económicos	
1.	Estadía Viáticos USD 250
2.	Transporte - Movilización USD80
3.	Internet USD30
4.	Insumos de Oficina USD50
5.	Alimentación USD40
6.	Encuadernados, anillados USD30
TOTAL	
	USD 480

Fuente: Facturas Varias

Elaborado por: Delgado P. 2014

Los fondos fueron financiados exclusivamente por la autora de la investigación.

2.6. Procedimiento.

Luego de escoger la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” el procedimiento a seguir se puntualiza en tres momentos:

Primer momento:

- Se gestionó una reunión con la directora de la escuela, en la misma se explicó en detalle el trabajo que se realizará, en este caso el proyecto de investigación.
- Se solicitó al inspector la asignación de las docentes y la entrega de los cuestionarios a los mismos.

Segundo momento:

- Se asistió puntualmente a la institución a la hora y fecha establecida.
- Se procedió a conocer a las cinco maestras de educación básica que la institución seleccionó en las áreas de: Matemáticas, Ciencias Naturales, Lenguaje y Estudios Sociales.

- A continuación se explicó a las docentes que deberían llenar un cuestionario anónimo con el propósito de identificar y mejorar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.
- Aplicación del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente.
- El investigador procedió con las observaciones de las diferentes clases, sin intervenir, limitándose a recopilar la información necesaria. Este proceso se llevo a cabo en varios días, ya que al no coincidir con todas las maestras hubo que volver varias veces al centro educativo. Los permisos se extendieron, además, para tomar fotos de los alumnos, maestras y las aulas de la institución.

Tercer momento:

- Se ingresaron los datos obtenidos en las matrices de Excel previamente elaboradas y entregadas por la UTPL
- Se procedió a investigar y redactar el marco teórico que respaldará el proyecto de investigación; la bibliografía consultada y los autores citados en el marco teórico, metodología, resultado de análisis y discusión, conclusiones recomendaciones y propuestas, se realizaron según las normas APA, sexta edición.
- Se realizó la entrega de borradores al tutor correspondiente para la debida corrección y análisis del resultado.
- A continuación se entregó el informe de fin de carrera considerando los diversos lineamientos expuestos por el equipo de planificador de la UTPL y la docente tutora.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Resultados Análisis y Discusión.

En este capítulo se muestran los resultados, análisis y discusión de los datos obtenidos, los mismos que se consiguieron del cuestionario y registro de observación docente que se aplicaron a cinco maestras de educación básica de séptimo grado en las áreas de: Matemáticas, Lengua, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

Los datos tabulados de los cuestionarios y del registro de observación docente, se presentan en tablas y figuras debidamente numeradas, con los cuales se procedió con el análisis y discusión.

Vale recalcar que los datos que se obtuvieron del Cuestionario de Autoevaluación, son responsabilidad exclusiva de la investigadora no de la población encuestada.

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

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

Tabla 1. Nivel 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	10.00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10.00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10.00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10.00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10.00	100%
	TOTAL	80.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

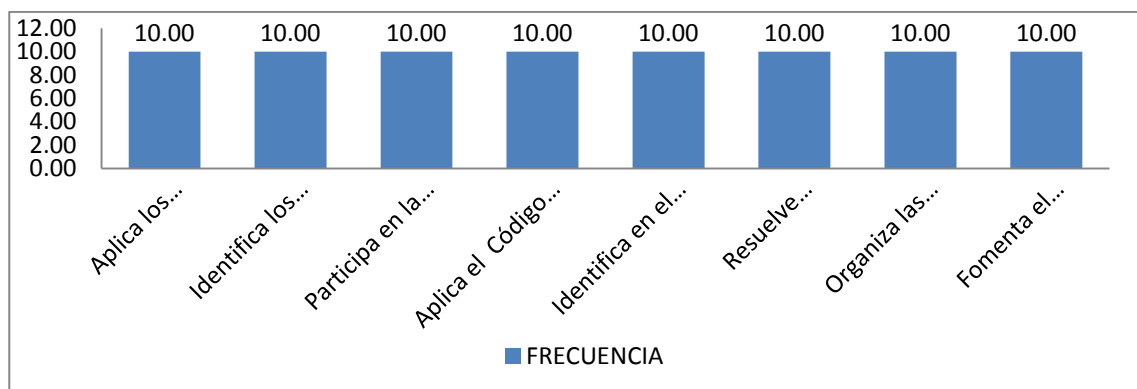


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Con respecto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se obtuvieron los siguientes datos:

Las cinco maestras encuestadas, aplican los deberes del estado y los derechos de los niños y niñas. Al identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el desenvolvimiento de las docentes fue óptimo. También participan en la construcción del código de convivencia institucional y aplica el código de convivencia institucional. Identifica en el plan decenal de educación los objetivos, resuelve conflictos en su aula e institución. Y por último Organiza las actividades docentes y fomenta el cumplimiento del reglamento, todos los ítems alcanzan una frecuencia 10 lo que equivale al 100%.

Con los resultados anteriormente expuestos podemos citar a Díaz y Hernández, (2001).

De este modo la calidad del aprendizaje depende en gran medida de la habilidad del docente para adaptar su demostración y su descripción a las necesidades cambiantes del alumno. Para lograr lo anterior se requiere motivar de forma conveniente al alumno y ofrecerle experiencias educativas pertinentes, estableciéndose una relación de enseñanza- recíproca dinámica y autorreguladora (p. 11).

En conclusión, las maestras de la unidad educativa Liceo Cristiano de Guayaquil, contemplan un nivel de frecuencia sobresaliente en su desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal; demostrando así su capacidad y excelencia docente, este rendimiento se da con la amalgama de motivación y la capacitación académica con la que cuentan las docentes, esta es la habilidad que hace competente a cualquier individuo, brindando un resultado óptimo en esta investigación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10.00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10.00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10.00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10.00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10.00	100%
TOTAL		80.00	
PROMEDIO		10.00	100%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

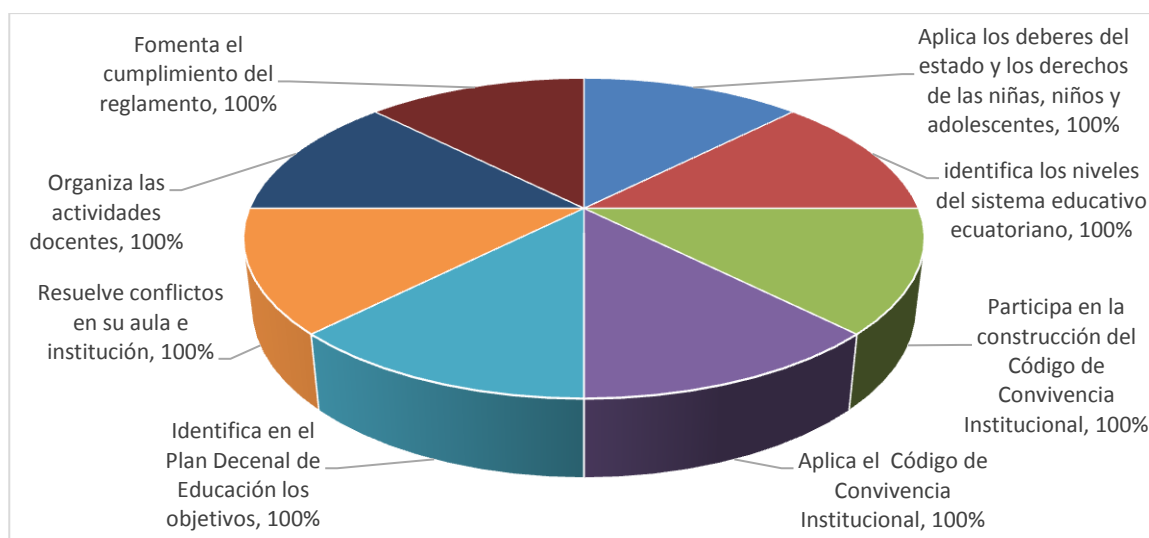


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Al observar los resultados obtenidos en la figura dos, se puede verificar que las docentes encuestadas, aplican los deberes del estado y los derechos de los niños y niñas. Del mismo modo al identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, las maestras dan un resultado excelente. En la participación de la construcción del código de convivencia institucional y en la aplicación del código de convivencia institucional, las maestras brindan un muy buen resultado. También al identificar en el plan decenal de educación los objetivos y resolver conflictos en su aula e institución, las maestras dan un promedio excelente.

Organiza las actividades docentes y fomenta el cumplimiento del reglamento; en todos los ítems la población encuestada da una importancia de 10 que equivale un 100%.

Como se muestra en la tabla estadística, es elevada la importancia que las docentes brindan a los diferentes ámbitos del desempeño docente en la gestión legal, confirmando de esta manera que el desempeño docente va mucho más allá de una mera lección, es aplicar, participar, resolver, organizar y una interrelación constante para crecer y aportar con capacidad a los educandos y a la sociedad, como a continuación cita Montenegro, (2007):

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto. (p.19)

Para finalizar; los datos demuestran resultados sobresalientes en el nivel de importancia en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente y la eficaz actuación de las docentes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10.00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10.00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10.00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10.00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10.00	100%
	TOTAL	80.00	
	PROMEDIO	10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

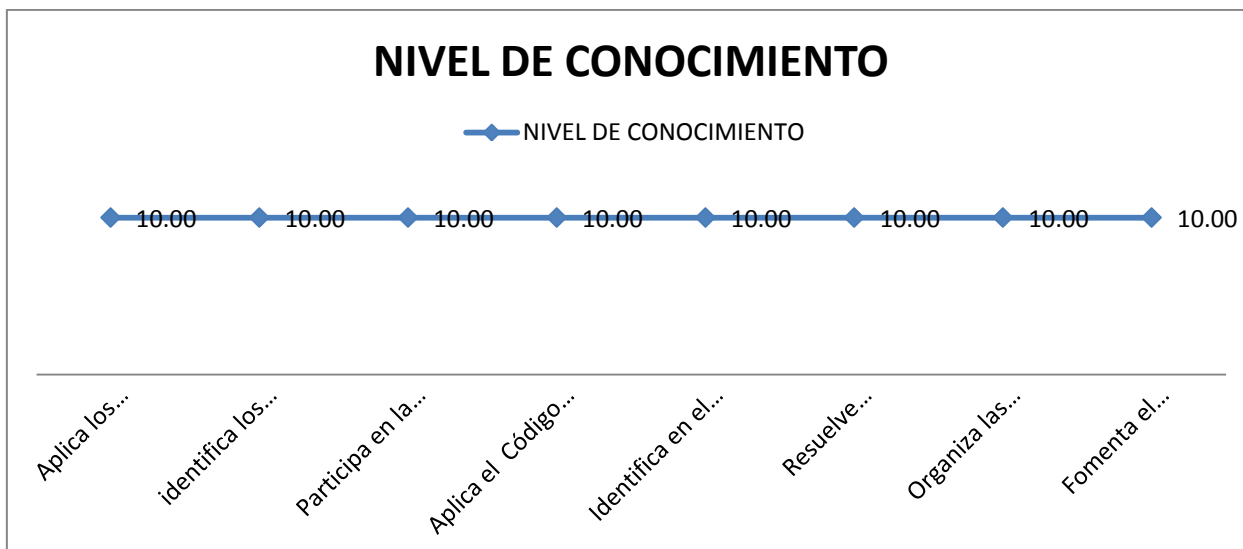


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal en el desempeño.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

En base a los datos obtenidos en la tabla tres, se puede verificar lo siguiente:

Las docentes encuestadas, tienen una puntuación muy buena al aplicar los deberes del estado y los derechos de los niños y niñas. Del mismo modo al identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, las maestras atribuyeron una calificación óptima. En la participación de la construcción del código de convivencia institucional, en la aplicación del código de convivencia institucional y al identificar el plan decenal de educación los objetivos, el resultado fue excelente. Al resolver conflictos en su aula e institución, al organizar las actividades docentes y al fomentar el cumplimiento del reglamento, el porcentaje fue ideal. En todos los ítems se demostró un nivel de conocimiento 10 con un promedio del 100%.

Los resultados estadísticos anteriormente mencionados muestran un nivel de conocimiento alto en el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente, sin lugar a dudas, la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” de donde se tomó la población a encuestar tiene maestras con gran capacidad y de calidad, apegándose a los estándares de desempeño profesional que propone el Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares de calidad educativa. Propuesta de estándares de aprendizaje 1, 2, 3, (2013).

Los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. (p.5).

Se puede decir que las docentes tienen un nivel de conocimiento excelente para aplicar, identificar, participar, resolver y organizar todo lo relacionado con los deberes y derechos del educando, lo que las sitúa en una educación de calidad, ya que no solo transmiten un adecuado conocimiento en las diferentes materias, sino que demuestran una capacitación integral al estar al tanto de todas las necesidades de la institución y del estado.

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

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

Tabla 4. Nivel 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	5.60	56%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	2.20	22%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	2.00	20%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10.00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10.00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10.00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10.00	100%
2.15	Incorpora el PAA	10.00	100%
TOTAL		129.20	
PROMEDIO		8.61	86%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

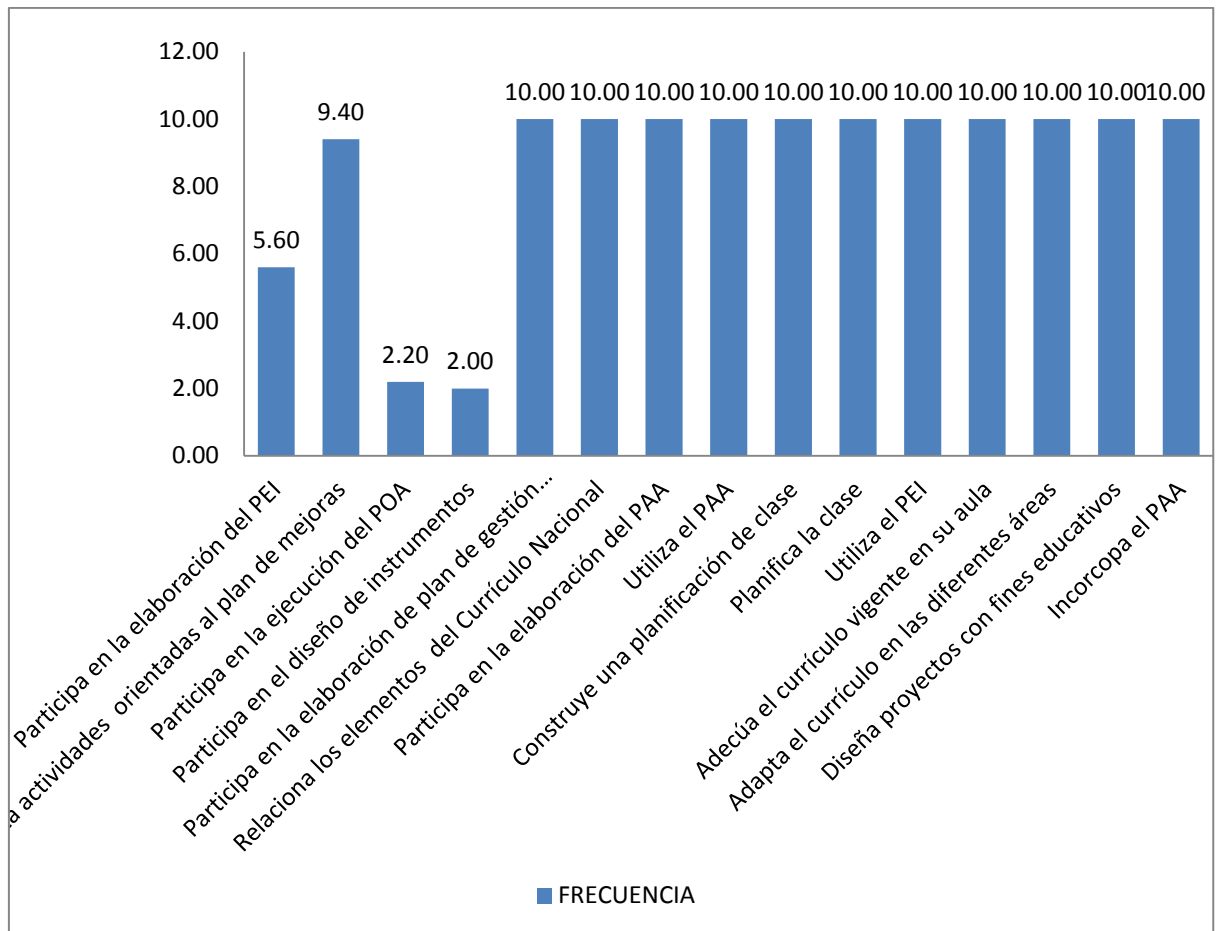


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Los resultados obtenidos en la tabla cuatro, muestra que la frecuencia en la participación de la elaboración del PEI, es de 56% lo que indica que las maestras tienen una aportación limitada en el Proyecto Educativo Institucional. De la misma manera al ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras el resultado fue un 94% indicando que el nivel es bueno pero se debe mejorar; en la participación del POA, los resultados arrojan un 22% lo que demuestra que la frecuencia es mínima, de esta misma manera el porcentaje es insignificante en la participación en el diseño de instrumentos con un 20%. Sin embargo el porcentaje mejora notablemente a partir del ítem 2.5 participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos y al relacionar los elementos del currículo nacional, con un 100%. Así mismo participa activamente en la elaboración del PAA y utiliza el PPA en un 100%. En la planificación de clases y al utilizar PEI los resultados son muy buenos al adecuar el currículo vigente con un porcentaje 100%. Muestran un 100% al adaptar el currículo a las diferentes áreas. Tienen un 100% al diseñar proyectos con fines educativos, de la misma manera al incorporar el PAA maneja un 100%.

Según el Ministerio de Educación, 2013, en la Guía metodológica, para la construcción participativa del PEI, indica que:

Cada institución, comunidad pedagógica o circuito define la organización para la construcción del PEI de acuerdo con sus características y necesidades (...) En los primeros encuentros, las autoridades convocan a los docentes, madres y padres de familia, de manera diferenciada para: Explicar, de manera sencilla, que es el PEI y cuáles son sus ventajas. Presentar el mapa de ruta de construcción del PEI con sus etapas. Consultar y establecer acuerdos sobre la manera en que puede organizarse la Comunidad Educativa para llevar adelante este proceso de manera participativa. Explicar de qué manera puede organizarse un equipo gestor y quienes pueden participar. Revisar criterios con todos los involucrados y acordar, de manera democrática, la conformación del equipo gestor (p.12, 13).

Según lo anteriormente expuesto es importante la participación de las docentes en el ámbito de la planificación, la ejecución del POA y el diseño de instrumentos ya que son indispensable para el crecimiento de la institución, por lo tanto los proyectos e información adecuada para que los docentes intervengan es esencial, además se pudo observar que la participación de las docentes en el PEI es limitada, lo cual puede restringir el desarrollo adecuado de la unidad educativa. Aunque el numeral 2.2 es bueno aun se puede seguir mejorando, para que se continúe manteniendo el nivel de excelencia que ha demostrado en los ítems anteriores.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	5.60	56%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	2.20	22%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	2.00	20%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10.00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10.00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10.00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10.00	100%
2.15	Incorpora el PAA	10.00	100%
	TOTAL	129.60	
	PROMEDIO	8.64	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

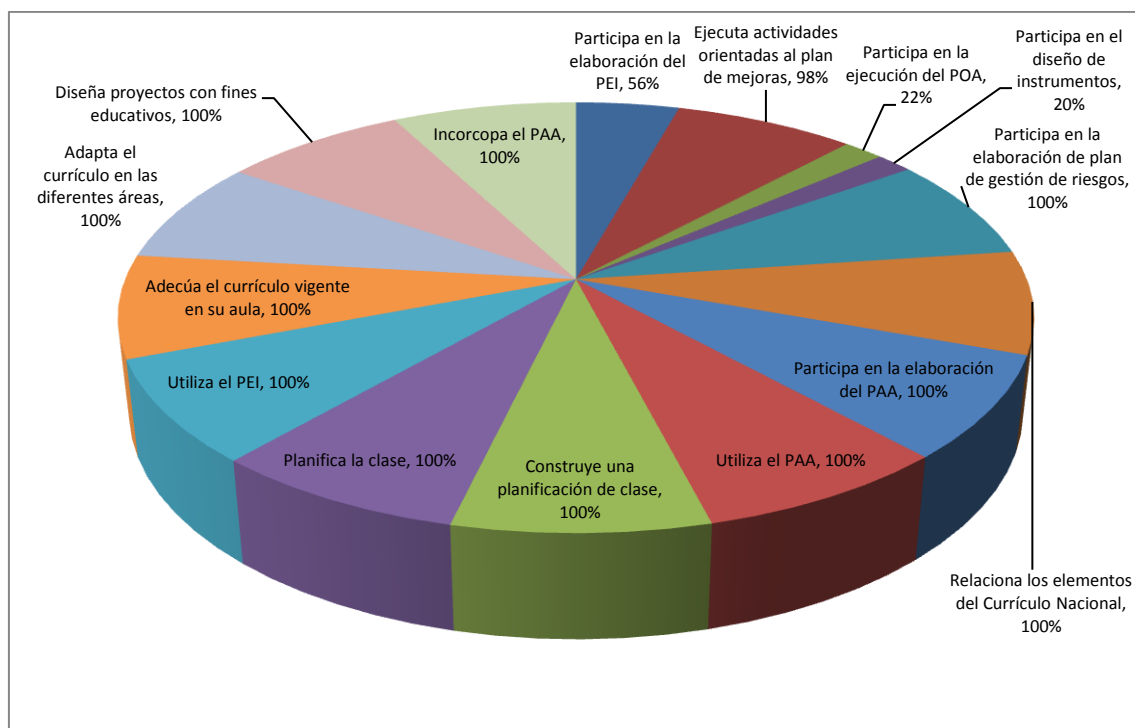


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

Según el cuadro estadísticos en la tabla cinco, muestra que la importancia que las maestras dan a la participación de la elaboración del PEI, es del 56% lo que indica que el nivel de importancia es bueno pero debe mejorar significativamente. Al ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras el nivel de importancia es del 98%. En la participación del POA las maestras según los resultados, tienen un porcentaje de 22% lo que permite ver que la participación es pobre y por lo tanto debe mejorar significativamente; los datos obtenidos en la participación en el diseño de instrumentos, es insignificante con 20%, siendo este un resultado evidentemente bajo es necesario recurrir a una mejora.

Sin embargo la investigación reveló que la importancia es excelente en: la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos, al relacionar los elementos del currículo nacional, al participar activamente en la elaboración del PAA, al utilizar el PPA, al construir y planificar la clase; de la misma manera tienen un buen promedio al utilizar el PEI, también adecuan el currículo vigente en su aula de clases, adapta el currículo a las diferentes áreas, diseña proyectos con fines educativos, y al incorporar el PAA, los ítems anteriormente expuestos tienen una importancia de 10 lo que equivale a un 100%.

La investigación demostró que la importancia en la participación que se da al PEI, POA e instrumentos de diseños es baja, siendo que es sustancial involucrar al docente en estos proyectos ya que la entidad educativa se construye de forma colectiva, el Ministerio de

Educación, (2013), en la Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional, enfoca:

La identidad institucional se construye, en forma colectiva, entre los actores quienes identifican las características actuales de la institución educativa y aquellas peculiaridades que la hacen diferente a las demás... (...). Además, aquellas instituciones que construyeron su identidad... (...) deberán evaluarla para redefinirla, en función de los requerimientos del contexto y de los lineamientos y las políticas educativas (p.16).

Como se refleja en los resultados obtenidos, la utilización del PEI es excelente, sin embargo se debe hacer partícipe al educador en la elaboración del mismo, ya que es necesario introducir de manera integra a los maestros, en todo el ámbito de la planificación en el desempeño docente; sin lugar a dudas ellos son gestores de sus alumnos y cada uno conoce la realidad educativa desde su propio grado de enseñanza.

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	7.80	78%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.00	80%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10.00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10.00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10.00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10.00	100%
2.15	Incorpora el PAA	10.00	100%
TOTAL		143.60	
PROMEDIO		9.57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil.

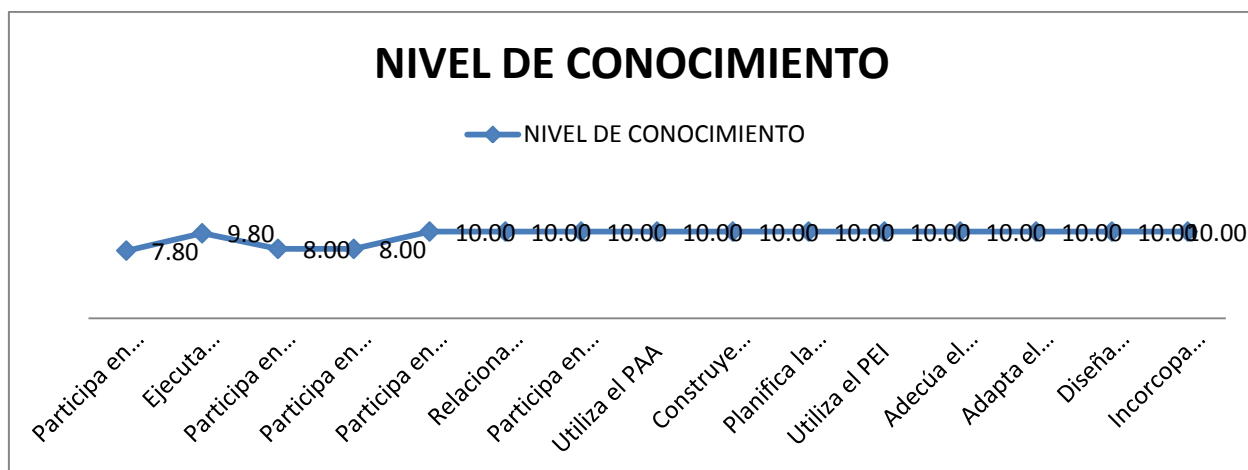


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

Como se puede observar en la tabla seis, el ítem 2.1 participa en la elaboración del, tienen un porcentaje del 78%, que es muy bueno pero que necesita mejorar; en la participación de la elaboración del PEI, el ítem 2.2 ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras tiene un 98% mostrando un resultado excelente; participa en la ejecución del POA y participa en el diseño de instrumentos coinciden con el mismo porcentaje de 80%, que aunque es bueno, es importante seguir trabajando en esto. Sin embargo la investigación reveló que el nivel de conocimiento es excelente en: la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos, al relacionar los elementos del currículo nacional, al participar activamente en la elaboración del PAA, al utilizar el PPA, al construir y planificar la clase; de la misma manera tienen un buen promedio al utilizar el PEI, también adecuan el currículo vigente en su aula de clases, adapta el currículo a las diferentes áreas, diseña proyectos con fines educativos, y al incorporar el PAA, con un nivel 10 lo que equivale a un 100%.

Según estos datos es importante prestar más atención en el conocimiento, del proyecto educativo institucional, del plan operativo anual y todas las actividades orientadas para mejoras en la institución, si bien es cierto el promedio es muy bueno, reflejan que es necesario seguir creciendo en estas áreas, para el bienestar de la comunidad educativa. Ya que como menciona Díaz y Hernández, (2001):

El rol docente no es el de un operario o técnico que aplica sin más los planes, programas o metodologías pensadas por otros, sino que se convierte en un profesional reflexivo que rescata su autonomía intelectual (p. 9).

El principal desafío del desempeño docente está en la formación, como un profesional autónomo y reflexivo. Esta es responsabilidad de la institución, dar al maestro la oportunidad de aportar sus ideas para mejorar en su aula de clases.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10.00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10.00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10.00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10.00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10.00	100%
TOTAL		100.00	
PROMEDIO		10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

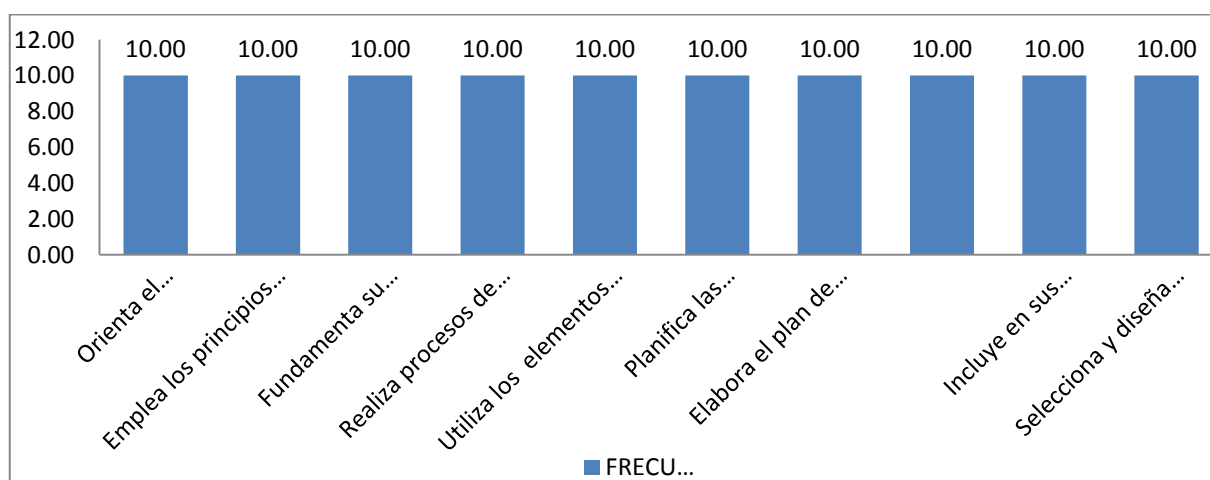


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

La investigación reveló que, al orientar el aprendizaje en función de los conocimientos, al emplear los principios didácticos de la disciplina, al fundamentar su práctica docente, al realizar procesos de investigación educativa, al utilizar los elementos de la estructura curricular, al planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, al elaborar el plan de clase según el PAA, al relacionar en la planificación de clases los elementos, al incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y al seleccionar y diseñar recursos didácticos, los datos demostraron que el nivel de frecuencia del desempeño profesional es 10 con un porcentaje del 100%.

Estos resultados demuestran que la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil", tiene docentes que manejan niveles de frecuencia excelentes en la sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje, esto revela que el cumplimiento de sus funciones es completo. Según Montenegro Aldana, (2007) "El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se haya determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno".

Los cambios, que el país aporta desde la constitución está obligando a los docentes a que su desempeño sea de calidad, y aunque no es tarea fácil, se está logrando con el paso de los años; esto afecta de manera significativa y eficaz a la sociedad, ya que al tener maestros de calidad se tendrá una educación de calidad, lo que se transforma en una comunidad de individuos que han aprendido a vivir.

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

Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10.00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10.00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10.00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10.00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10.00	100%
TOTAL		100.00	
PROMEDIO		10.00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

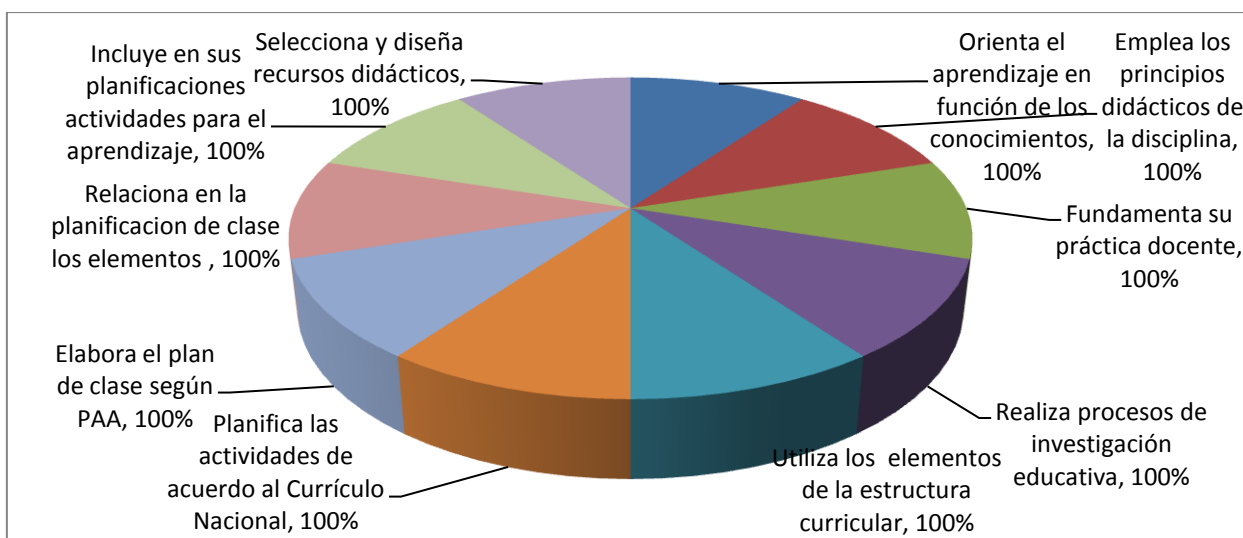


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional sección planificación del proceso enseñanza- aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Los datos obtenidos demuestran que; al orientar el aprendizaje en función de los conocimientos, al emplear los principios didácticos de la disciplina, al fundamentar su práctica docente, al realizar procesos de investigación educativa, al utilizar los elementos de

la estructura curricular, al planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, al elaborar el plan de clase según el PAA, al relacionar en la planificación de clases los elementos, al incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y al seleccionar y diseñar recursos didácticos, las docentes dan gran importancia al desempeño profesional en la sección de planificación, dándole en todos los ámbitos una importancia 10 en un 100%. Esto indica que la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”, tiene docentes que manejan niveles de importancia excelentes en la sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje, demostrando con esto su habilidad para adaptarse a los cambios que se dan en un mundo que está en constante evolución y que cada día es mas exigente. Como cita Díaz y Hernández, (2001),

De este modo la calidad del aprendizaje depende en gran medida de la habilidad del docente para adaptar su demostración y su descripción a las necesidades cambiantes del alumno. Para lograr lo anterior se requiere motivar de forma conveniente al alumno y ofrecerle experiencias educativas pertinentes, estableciéndose una relación de enseñanza- reciproca dinámica y autorreguladora (p. 11).

Los docentes, están demostrando ser guías, que entienden que en sus aulas existen personas con sus propios pensamientos y anhelos, y esto los lleva a prepararse para ejercer como tutores que enseñan más que una materia, es enseñar a vivir en una sociedad cambiante. Empleando los datos didácticos de la disciplina basados en principios bíblicos, brindan al educando y por ende a la comunidad un espíritu con valores. Las docentes además realizan actividades acorde a las exigencias actuales del currículo.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10.00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10.00	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10.00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10.00	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10.00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10.00	10%
TOTAL		100.00	100%
PROMEDIO		10.00	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

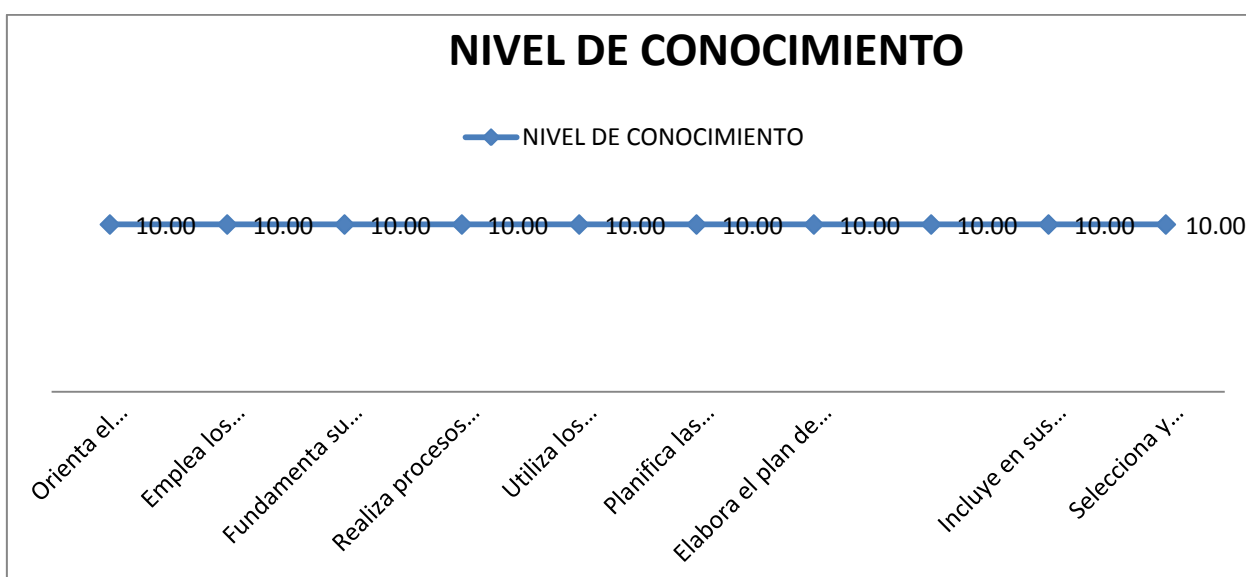


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional sección planificación del proceso.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Según los datos obtenidos en la tabla siete, indica que el nivel de conocimiento en las docentes es sobresaliente en un 100%. Al orientar el aprendizaje en función de los conocimientos, al emplear los principios didácticos de la disciplina, al fundamentar su

práctica docente y al realizar procesos de investigación educativa, al utilizar los elementos de la estructura curricular, al planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, al elaborar el plan de clase según el PAA, al relacionar en la planificación de clases los elementos, al incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y al seleccionar y diseñar recursos didácticos. Lo que indica que las docentes están plenamente capacitadas para llevar los alumnos a una educación de calidad.

El conocimiento es una cuestión que va mas allá de lecturas y diferentes cursos de motivación y liderazgo, el conocimiento también es ser consciente de la necesidad que los educandos tienen en los diferentes aspectos de su vida, como es el cognitivo, emocional y social del niño.

Como nos indica, Tardif (2004):

El saber del docente es plural, compuesto, heterogéneo, porque envuelve, en el propio ejercicio del trabajo conocimientos y un saber hacer bastante diversos, provenientes de fuentes variadas y probablemente, de naturaleza diferente (p. 15).

Es necesario citar además, que el desarrollo profesional de un docente no solo es el conocimiento que pueda adquirir en las universidades; los docentes crecen y se fortalecen en su práctica, en el día a día con los educandos, esto lleva a construir un maestro cognitivamente y emocionalmente preparado para esas eventualidades que se dan dentro y fuera del aula; el maestro debe tener ese desarrollo humano y espiritual que lo hace integro.

3.3.2. Ejecución del proceso 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 Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10.00	10.00	100%	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	10.00	100%	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	10.00	100%	100%
TOTAL		30.00	30.00		
PROMEDIO		10.00	10.00	100%	100%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

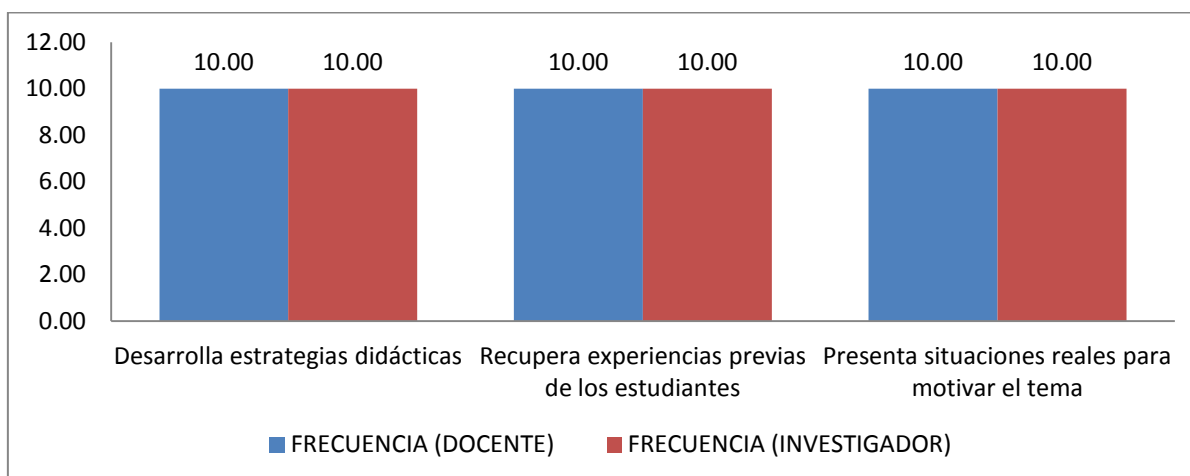


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Inicio.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

Al analizar los datos expuestos en la tabla 10, en lo referente al desarrollo de estrategias didácticas, se observa que la frecuencia tanto por el docente, como por el investigador tiene una coincidencia del 100%. Esto demuestra un resultado excelente, en todos los ítems expuestos se observó que las maestras desarrollan con eficacia las estrategias didácticas, y

en el aula de clases recuperan las experiencias previas al iniciar las lecciones con un análisis, y lo coordinan con situaciones reales y graciosas que motivan a los educandos en las diferentes clases. En relación al tema vale recalcar lo expuesto por Camilloni (1998) plantea que:

(...) es indispensable, para el docente, poner atención no sólo en los temas que han de integrar los programas y que deben ser tratados en clase sino también y, simultáneamente, en la manera en que se puede considerar más conveniente que dichos temas sean trabajados por los alumnos. La relación entre temas y forma de abordarlos es tan fuerte que se puede sostener que ambos, temas y estrategias de tratamiento didáctico, son inescindibles (p. 186).

Los datos demuestran que al coincidir en un 100% el maestro con el investigador, que no solo es un puntaje excelente sino también que la educación que se da a los alumnos está siendo de calidad al brindarles una orientación integral, que se apega a los estándares de calidad y al buen vivir.

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 Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	10.00	98%	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10.00	10.00	100%	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10.00	10.00	100%	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10.00	10.00	100%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10.00	10.00	100%	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	10.00	100%	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10.00	10.00	100%	100%
	TOTAL	69.80	70.00		
	PROMEDIO	9.97	10.00	100%	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

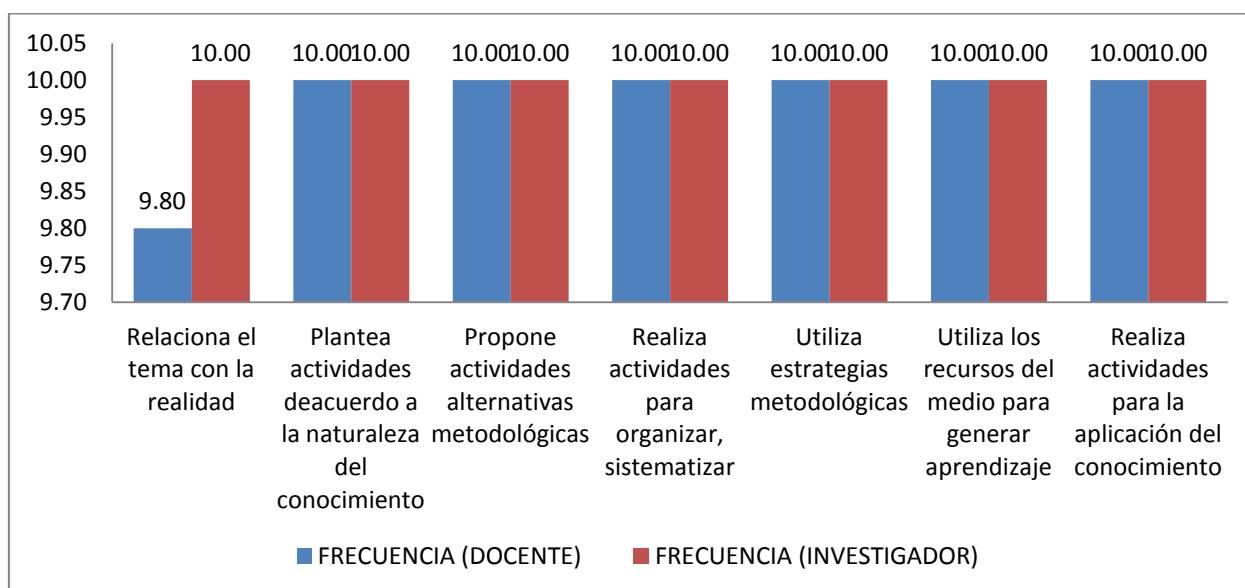


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Los datos ofrecidos en el desarrollo muestran una leve diferencia al: relacionar el tema con la realidad con un puntaje de 98% en porcentaje docente y de 100% en porcentaje investigador; sin embargo coinciden plenamente el docente y el investigador, al plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del acontecimiento, al proponer actividades alternativas metodológicas, al realizar actividades para organizar, al utilizar estrategias metodológicas, al utilizar recursos del medio para generar aprendizaje y al realizar actividades para la aplicación del conocimiento, mantiene una frecuencia 10 que equivale a un 100%.

Las docentes de la institución tienen un alto nivel en su frecuencia al relacionar, plantear, y proponer las diferentes actividades en la gestión de aprendizaje. Lo que es una gestión de calidad. Lepeley (2003) da un concepto claro al decir que: “La gestión calidad requiere la implementación sistemática de efectivos procesos de apoyo para asegurar la efectividad de los programas o servicios entregados. Los servicios de apoyo incluyen gestión de economía y finanzas, computación, biblioteca, recursos humanos y planta física” (p, 15)

Se demostró que la ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje es eficaz, al implementar los diferentes recursos, estrategias y actividades relacionados con la realidad y disposiciones que el currículo exige de cada docente e institución educativa.

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 Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	10.00	96%	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	10.00	100%	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10.00	9.63	100%	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10.00	9.50	100%	95%
TOTAL		39.60	39.13		
PROMEDIO		9.90	9.78	99%	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

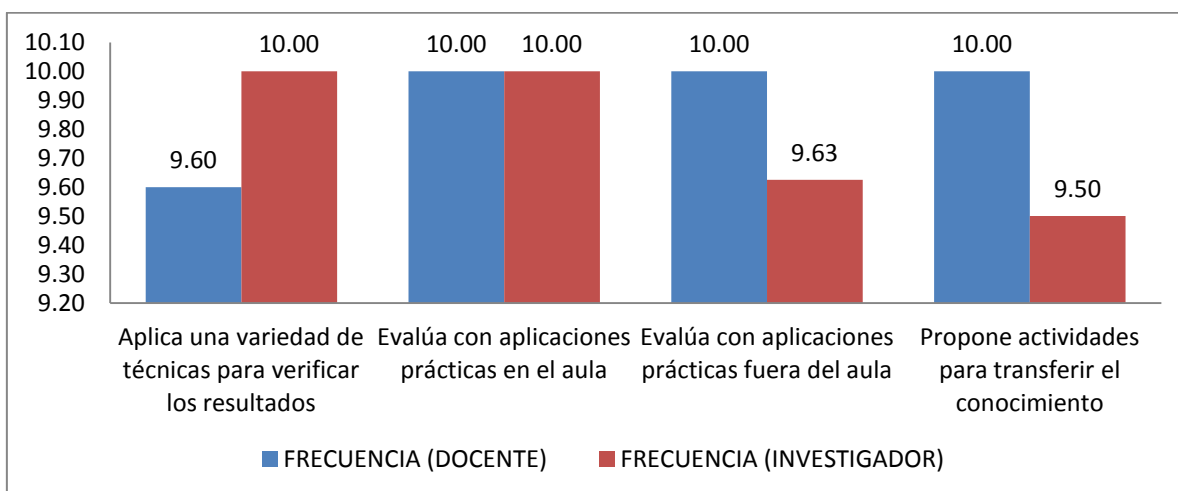


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

En la tabla doce, se puede apreciar una ligera diferencia en los porcentajes presentados por el docente y el encuestador, al aplicar una variedad de técnicas para verificar resultados, 96% docente, 100% investigador; al evaluar las aplicaciones prácticas del aula, el porcentaje docente y el investigador fue del 100% lo que coincide plenamente; al evaluar con aplicaciones fuera del aula, el porcentaje docente fue 100% y del investigador 96%; al proponer actividades para transferir conocimientos el porcentaje docente fue 100% y el investigador 95%. Sin embargo, estas leves diferencias no son significativas al momento de realizar las comparaciones respectivas, ya que el promedio para la frecuencia docente es de 99%, y el investigador de 98%, lo que da a la institución educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” una excelente puntuación.

Los datos obtenidos en esta investigación han reflejado calidad educativa, ya que tanto el docente como por el investigador han coincidido ampliamente, brindando porcentajes excelentes en la evaluación que es un factor fundamental en el día a día del maestro, en relación a esto Tenbrink (2009), menciona:

... (...) Es una parte tan importante del que hacer del profesor que sin algún tipo de evaluación sería casi imposible enseñar. Los buenos profesores buscan constantemente nuevos modos de presentar su materia y maneras más eficientes de aprendizaje para sus alumnos (p. 16).

A esto se agrega que la evaluación es un proceso indispensable en la enseñanza-aprendizaje, guiar a los alumnos hacia un aprendizaje diferente y significativo es un proceso que requiere mucha atención y eficiencia. La evaluación es importante para el maestro ya que esta le da una mayor visión de sus alumnos y de sí mismo, en que y donde mejorar.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	10.00	10.00	100%	100%
3.12	DESARROLLO	9.97	10.00	100%	100%
3.13	EVALUACIÓN	9.90	9.78	99%	98%
TOTAL		29.87	29.78		
PROMEDIO		9.96	9.93	100%	99%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

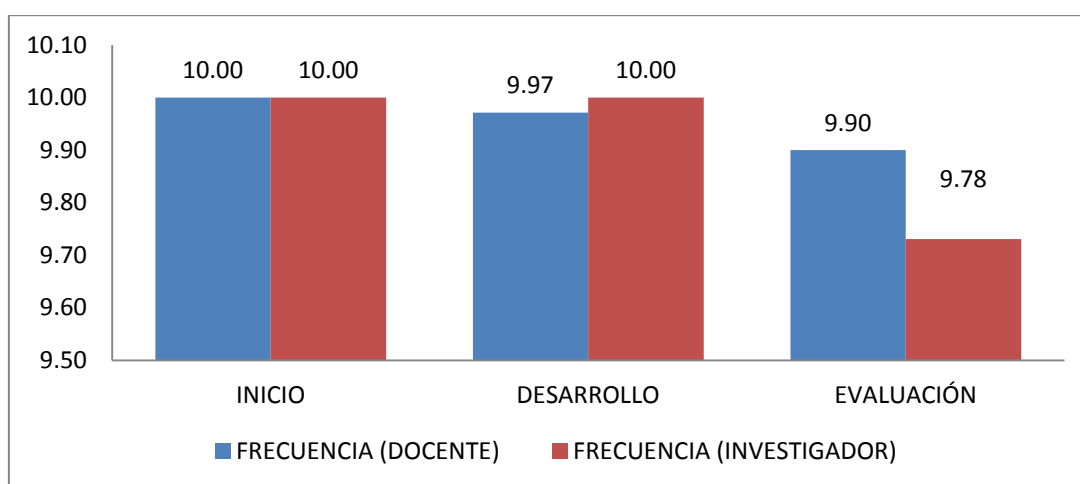


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

La tabla trece presenta un nivel de excelencia de las docentes en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, en esta visión global se aprecian las ligeras diferencias que se manejan, pero que no alteran en ningún momento los promedios finales que dan un 100% tanto para el docente como para el investigador, lo que refleja un proceso de calidad en los docentes.

Esta visión global refleja que el motivo principal por el cual los docentes buscan mejoras y la calidad, es para poder transmitir al educando una educación integral, que los haga crecer como individuos que aporten a la sociedad, para que el país crezca en un mundo globalizado. Según Vega (1997):

La educación es un proceso complejo, integral, racional y continuo que tiene lugar en un contexto y esquemas de valores sociohistóricos que conducen a metas y aspiraciones individuales y de una sociedad, por cuanto está dirigido a la búsqueda del pleno desarrollo de la personalidad del ser humano acorde con una determinada orientación filosófica, política y social, de tal manera que la calidad de la educación garantiza la calidad del ser humano (p. 20).

Se puede decir que las maestras mantienen un nivel de calidad en el proceso de enseñanza- aprendizaje ya que el promedio que demuestra la investigación es excelente. Vale recalcar que es necesario seguir al ritmo que el sistema impone para seguir mejorando y actualizándose cada día.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10.00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	100%
	TOTAL	30.00	100%
	PROMEDIO	10.00	

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

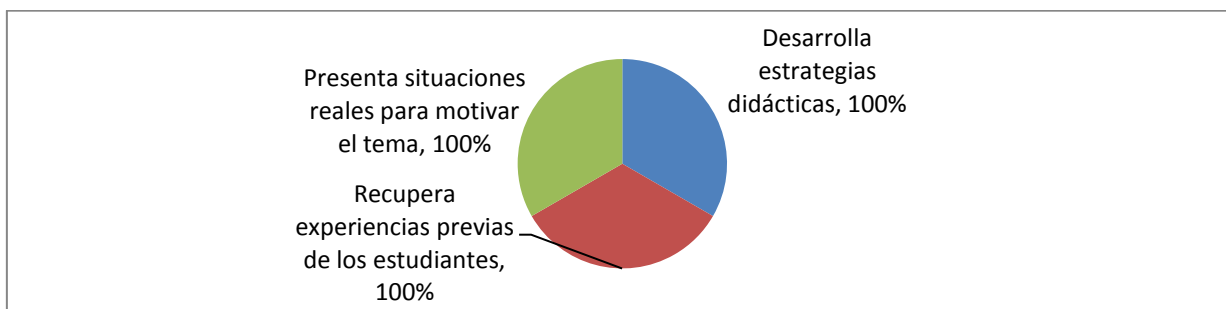


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Los datos expuestos en la tabla catorce, revelan que el nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje, que se observan desde la percepción del docente, al desarrollar estrategias didácticas, al recuperar experiencias previas de los estudiantes, y al presentar situaciones reales para motivar el tema. El promedio total en la importancia es 10 que equivale al 100%. El resultado que se obtuvo brinda una clara visión de que la institución está trabajando para la calidad educativa, lo que garantiza que las docentes brinden un aporte significativo a los educandos.

La palabra calidad se deriva del latín *qualitas* que significa cualidad modo de ser. En el sentido original, es un conjunto de propiedades inherentes a una cosa, y que la diferencian de otras, e incluso, que la hacen superior a otras de su mismo género o especie". (Montenegro, 2007, p .10).

Al analizar lo que Montenegro expone, podemos apreciar que se está dando la debida importancia a la educación de calidad, esto hace prometedor el futuro de los niños y niñas. Las docentes de la unidad educativa, "Liceo Cristiano de Guayaquil" tienen una noción muy elevada de la importancia que hay que brindar en su aula de clases para que sus estudiantes obtengan un apoyo en todo el proceso de enseñanza -aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10.00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10.00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10.00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10.00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10.00	100%
TOTAL		69.80	100%
PROMEDIO		9.97	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

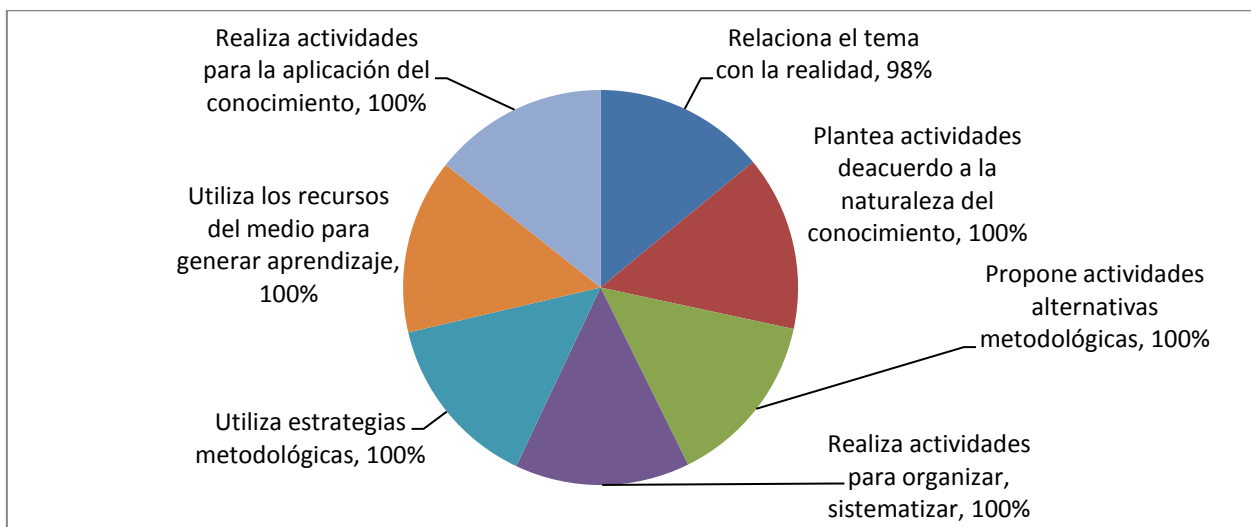


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Se puede observar que el nivel de importancia que las docentes dan al desarrollo, tiene promedio total del 100%, en el ítem 3.12.1 se muestra una leve diferencia, con un porcentaje de 98%; sin embargo esto no es significativo ya que sigue siendo muy bueno; en plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento la importancia en el desarrollo con un 100%; de la misma manera, al proponer actividades alternativas metodológicas, el docente da una importancia de un 100%, al realizar actividades para organizar y sistemar, con un porcentaje de 100%, de igual forma al utilizar estrategias metodológicas con un porcentaje del 100%, los ítems 3.12.6 y 3.12.7 se mantienen con una importancia 10 lo que equivale a un 100%.

La educación es sin duda el mayor desafío para el educador, la capacitación, la experiencia, la vocación, el entorno y demás factores son piezas esenciales para llegar a un logro satisfactorio que puede cambiar una sociedad de raíz; esta es la razón por la cual las docentes dan una importancia alta a este desarrollo. En definitiva, Como cita Torres (1999): “los docentes” – como “los alumnos”- y “la formación docente” son abstracciones que requieren afinarse en cada condición concreta, planteando el desafío de construir “certezas situadas”, (p. 39). Aunque los resultados sean excelentes hay que continuar trabajando, para que el grado de calidad que se logra con el tiempo no mengue sino que continúe creciendo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10.00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10.00	100%
	TOTAL	39.60	99%
	PROMEDIO	9.90	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”

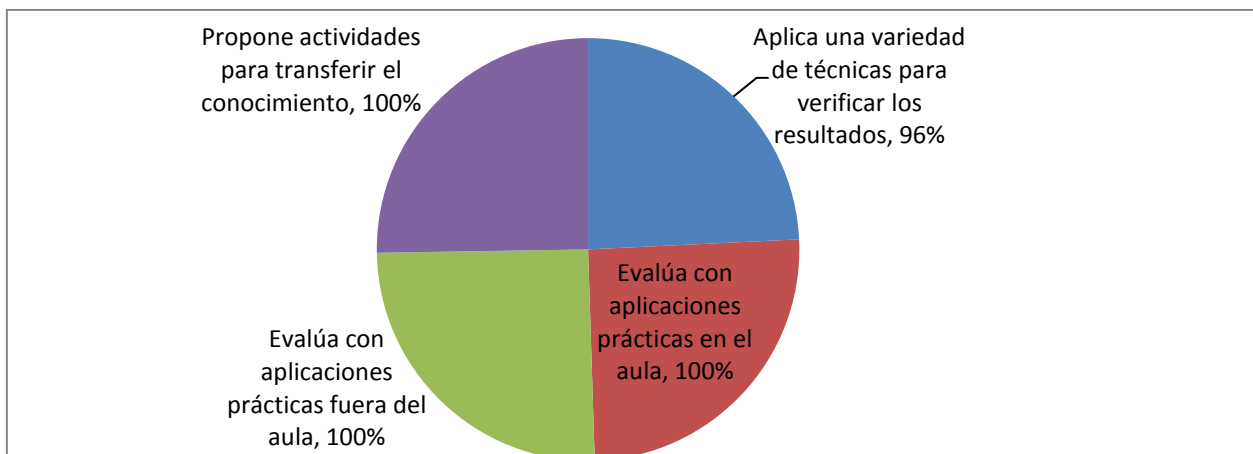


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

En la tabla dieciséis, se puede apreciar que el nivel de importancia que los docentes dan al momento de evaluar es muy bueno con un promedio total de 99%, este resultado se debe a la ligera diferencia que se puede observar en el ítem 3.13.1 donde el porcentaje es del 96%, en el resto de la investigación en los ítems: evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y fuera del aula; y propone actividades para transferir el conocimiento, arrojaron porcentajes excelentes con una importancia 10 que equivale al 100%.

Estos datos demuestran que las docentes evalúan de la mejor manera para ayudar a sus alumnos como lo menciona, Ministerio de Educación, Estándares de calidad educativa. Propuesta de estándares de aprendizaje 1, 2, 3, (2013).

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo (p. 6).

Los educadores de la institución encuestada reflejan una responsabilidad y compromiso en la mejora del sistema educativo, considerando que este cambio procede de todos los involucrados en el proceso enseñanza- aprendizaje; pero sin duda alguna, los docentes son los actores principales de este cambio, y depende en gran manera de la importancia que ellos den a este proceso, para que la educación sea de calidad.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	10.00	100%
3.12	DESARROLLO	9.97	100%
3.13	EVALUACIÓN	9.90	99%
	TOTAL	29.87	100%
	PROMEDIO	9.96	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

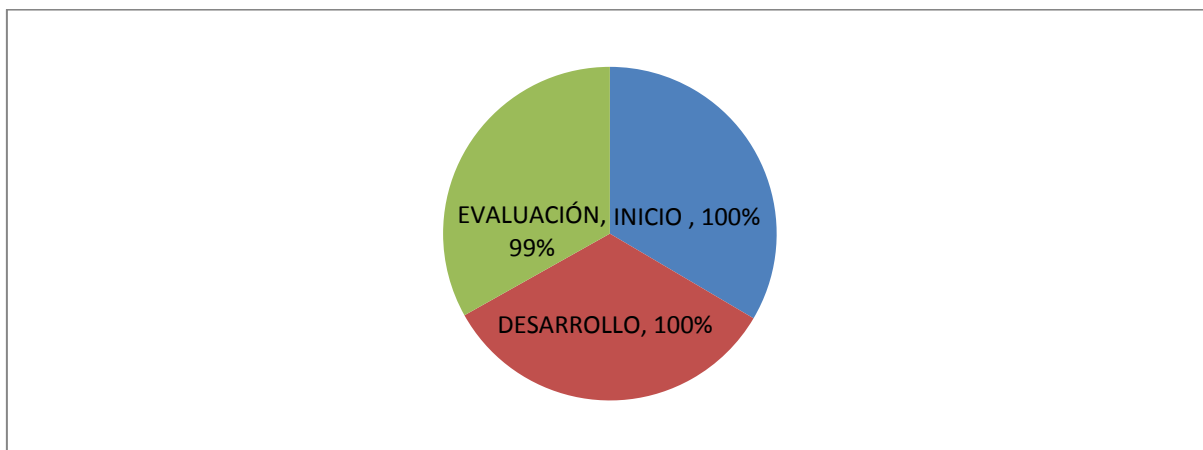


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

En esta Visión Global, los datos obtenidos en el nivel de importancia del ámbito de gestión de aprendizaje desde la percepción del docente; demuestran un excelente puntaje en la en las áreas de inicio, desarrollo y evaluación, con un porcentaje del 100%, lo que destaca que la calidad educativa esta siendo un hecho, en las diferentes instituciones, entendiendo que la gestión educativa en el proceso enseñanza- aprendizaje va mas allá de dar una clase, es el compromiso de enseñar, de brindar una educación basada en valores de ética y moral. Al respecto Lapeley, (2003), comenta: "En la era del conocimiento los países que no consigan mejorar la calidad de su educación están hipotecando el crecimiento económico y el bienestar de su gente" (p 11).

Es satisfactorio observar que los resultados de la investigación dan excelentes calificaciones, sin embargo vale recalcar que es necesario seguir mejorando, para llegar al culmine de una excelencia educativa, creando una sociedad con integrantes que respeten y consideren su entorno, tanto las personas como el medio ambiente en el que se desenvuelven.

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 enseñanza aprendizaje INICIO.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10.00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10.00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	100%
TOTAL		30.00	100%
PROMEDIO		10.00	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

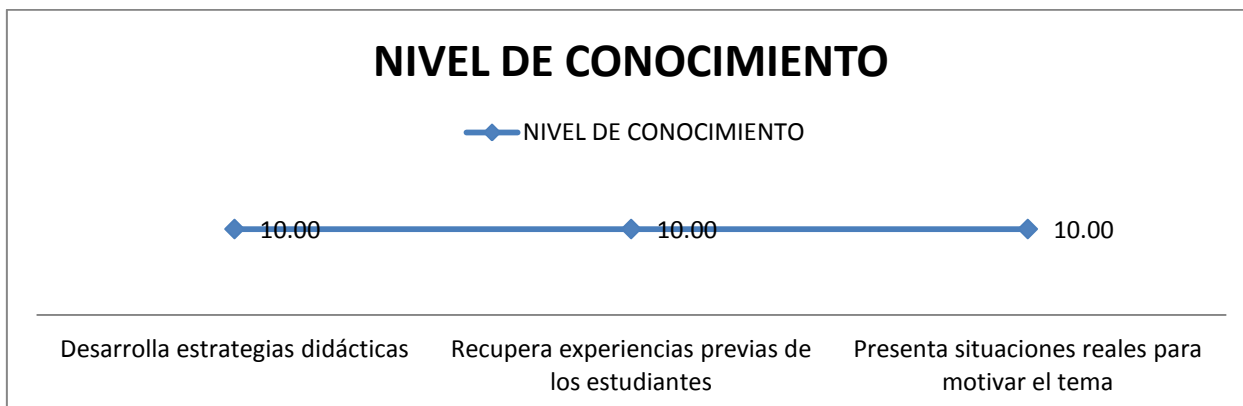


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje Inicio.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

En la tabla dieciocho los datos que visualizamos muy buenos al desarrollar estrategias didácticas, al recuperar experiencias previas de los estudiantes y al presentar situaciones reales para motivar el tema, en cuanto al nivel conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, dan un promedio 10 y porcentaje total del 100%, lo que apunta a la excelencia.

Las docentes de la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” presentan un compromiso de calidad al poner en alto el conocimiento que tienen en el ámbito de la gestión del aprendizaje, es un proceso un “hacer” humano en el que se ponen en marcha los diferentes aspectos del saber de los miembros de dicha organización, Casasuss (2000) aclara esta definición.

Gestión es un concepto más genérico que administración. La práctica de la gestión hoy va mucho más allá de la mera ejecución de instrucciones que vienen del centro. Las personas que tienen responsabilidades de conducción, tienen que planificar y ejecutar el plan. El concepto gestión, connota tanto las acciones de planificar como las de administrar (p. 4).

El docente debe hacer cambios positivos que transformen su actitud colaborando de manera activa con la comunidad, al levantar en los educandos un espíritu hambriento de nuevos conocimientos; el educador debe mantener esa actitud de buen administrador de las nuevas competencias que deben ser transmitidas en el aula de clases.

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 enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10.00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10.00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10.00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10.00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10.00	100%
TOTAL		69.80	100%
PROMEDIO		9.97	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

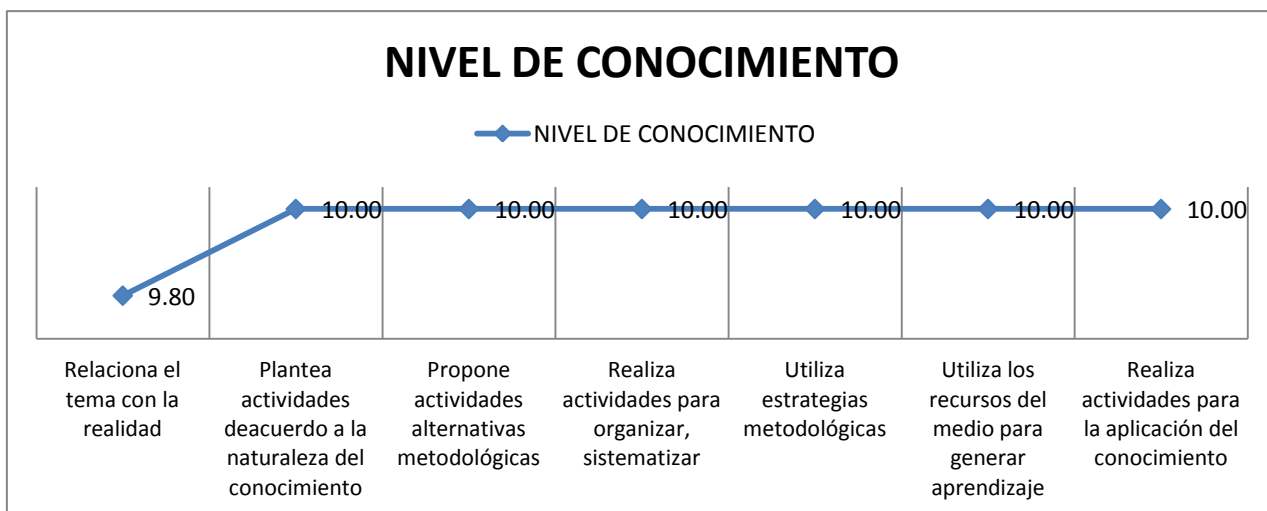


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la Unidad Educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Se puede observar que el nivel de conocimiento tiene una promedio excelente, aunque se muestra una leve diferencia en el ítem 3.12.1 con un porcentaje del 98%, que no altera al promedio total. Los resultados siguen siendo muy buenos, al plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, al proponer actividades alternativas metodológicas, al realizar actividades para organizar, al utilizar estrategias metodológicas, al

utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje y al realizar actividades para la aplicación del conocimiento con un promedio en nivel de conocimiento de 9.97 lo que equivale a un 100%. La tabla diecinueve, muestra que las maestras tienen una capacitación óptima para desenvolverse libre y creativamente en su aula de clases, y que el desarrollo docente esta siendo una realidad en muchas instituciones del Ecuador.

Desarrollo de profesores y administradores; La gestión de calidad no impone programas específicos, de actualización, capacitación o entrenamiento profesional, y esta libertad es contingente con la satisfacción de necesidades específicas de los profesionales de cada institución y con el propósito que se apliquen los métodos, planes y programas de acuerdo a estas necesidades, utilizando los recursos disponibles, creatividad, flexibilidad y la capacidad de aprender de la experiencia de instituciones similares que hayan obtenido resultados exitosos en el desarrollo de personas. (Lepeley, 2003, p. 40).

Por otra parte esta investigación, demostró que se está creando conciencia al considerar que el educador es el profesional más importante del país, ya que en el recae la responsabilidad de educar el futuro de la sociedad; este es el motivo por el cual la gestión en el aprendizaje ha tomado gran importancia en los últimos años, tomando en cuenta los objetivos de la educación, según los principios y normas que armonizan la labor docente.

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 enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10.00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10.00	100%
	TOTAL	39.60	100%
	PROMEDIO	9.90	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

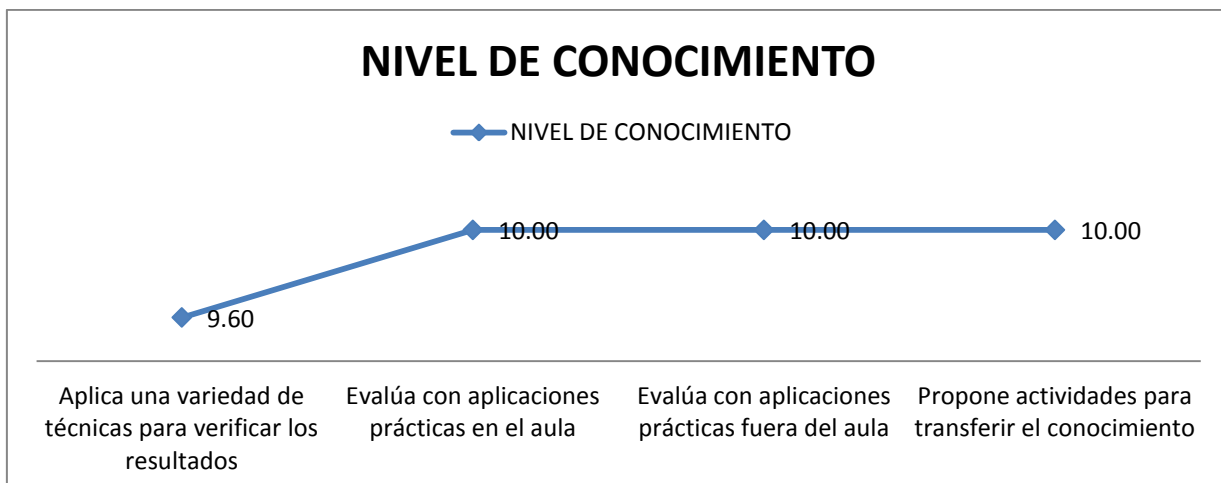


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Como se puede apreciar en la tabla veinte, el nivel de importancia que los docentes dan al conocimiento en el momento de evaluar es excelente; existe una ligera diferencia, al aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, con un porcentaje del 96%, pero que no afecta al promedio total ya que al evaluar con aplicaciones prácticas en el aula y fuera del aula, y al proponer actividades para transferir el conocimiento, mantienen un nivel de conocimiento 10 que equivale a un 100%.

Las docentes mantienen un excelente resultado en todos los ámbitos de la gestión, Según C. Sckler, en su libro Organización, Dirección Teoría y Práctica, 1997 dice que “La Gestión Educativa consiste en trabajar juntos sistemáticamente para lograr un propósito” y la evaluación es parte de la educación, es importante que se continúe mejorando, aunque los resultados sean buenos siempre se necesita seguir analizando los puntos que tienen mayor preocupación dentro de la enseñanza – aprendizaje.

Aprender de diferentes colegas y funcionarios las técnicas para la evaluación y verificar resultados es fundamental para lograr la calidad educativa en todas las instituciones del Ecuador.

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 enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	96%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10.00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10.00	100%
	TOTAL	29.60	
	PROMEDIO	9.87	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

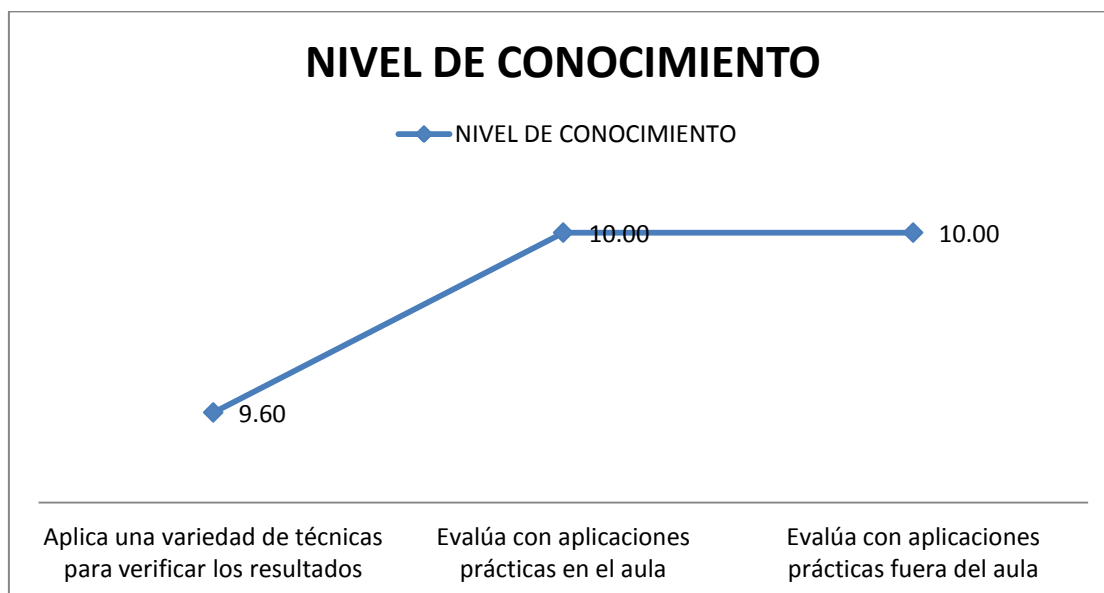


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Según los datos que demuestra la tabla estadística número veintiuno visión global se puede apreciar que los resultados generales son excelentes, existe una ligera diferencia en el ítem 3.11 aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados con un porcentaje de 9.60; sin embargo, al evaluar las aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula el nivel de conocimiento es de 10 lo que equivale al 100%.

Existen innumerables técnicas para evaluar, que deben ser aplicadas correctamente para sacar lo mejor del alumno; ya que evaluar es algo más que aplicar una prueba, es juzgar la eficacia del estudiante, he aquí la importancia de tener un conocimiento pleno. Por este motivo se creó en el Ecuador el INEVAL de conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República y el artículo 67 de la LOEI.

...(…) cuya competencia es la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación, a partir de todos sus actores: estudiantes, docentes, directivos y las instituciones educativas como tal...() Tiene como finalidad de promover la educación de excelencia. Así como establecer los indicadores de la calidad de la educación a través de la evaluación continua del aprendizaje, del desempeño de profesionales de la educación y de gestión de establecimientos educativos. (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2012)

La evaluación es un instrumento indispensable en el proceso enseñanza aprendizaje y las maestras encuestadas han demostrado tener el conocimiento para aplicar una evaluación adecuada a sus alumnos, los resultados de la investigación así lo demuestran.

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

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

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	10.00	10.00	10.00
Desarrollo	9.97	9.97	9.97
Evaluación	9.90	9.90	9.90

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

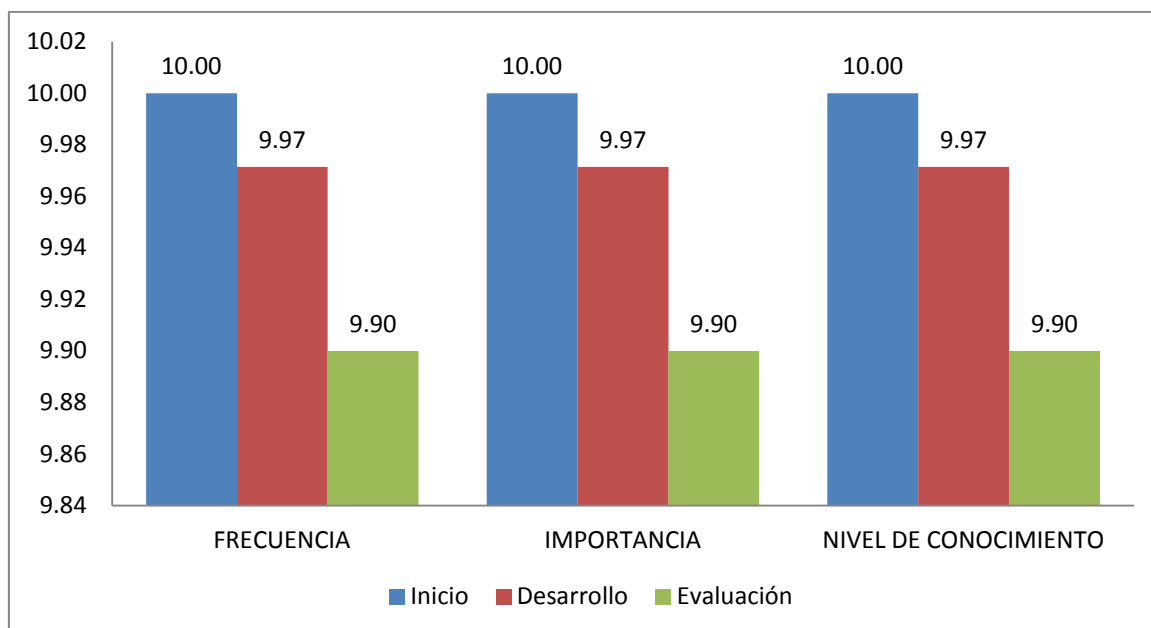


Figura 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

Los datos presentados en la tabla veintidós reflejan un alto nivel en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, con un promedio de 10 en el inicio, 9.97 en desarrollo y 9.90 en evaluación. Esto demuestra que la institución educativa maneja una educación de calidad, los promedios expuestos reflejan un compromiso con la educación de excelencia, que debe poseer cada entidad, al respecto R. Pérez Juste, (2004) dice:

La educación para que se de calidad, ha de ser educación y no otra cosa... (...) lleva implícita dos notas fundamentales: la educación ha de mejorar o perfeccionar a la persona, en lugar de degradarla o limitarla, y debe mejorar *toda* la persona y a *cada* persona (p. 25).

Es importante observar que la educación debe mejorar; cada día hay que prepararse para crecer y hacer crecer a las personas, y por ende a la sociedad. La educación en el país depende de todos los actores de la educación, pero principalmente del docente, ya que desde muy pequeños los niños están en una institución educativa, y el deber del docente es formarlos y brindarles la ayuda que los hará crecer cognitivamente y moralmente. Esta investigación arrojó un resultado excelente lo que indica que el proceso enseñanza aprendizaje es óptimo.

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

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

Tabla 23. 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	10.00	10.00	100%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.60	8.88	96%	89%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.40	8.75	94%	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.60	9.75	86%	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10.00	10.00	100%	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	10.00	100%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10.00	9.88	100%	99%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10.00	10.00	100%	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10.00	10.00	100%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	10.00	100%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.40	9.88	94%	99%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10.00	10.00	100%	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	10.00	100%	100%
TOTAL		127.00	127.13		
PROMEDIO		9.77	9.78	98%	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

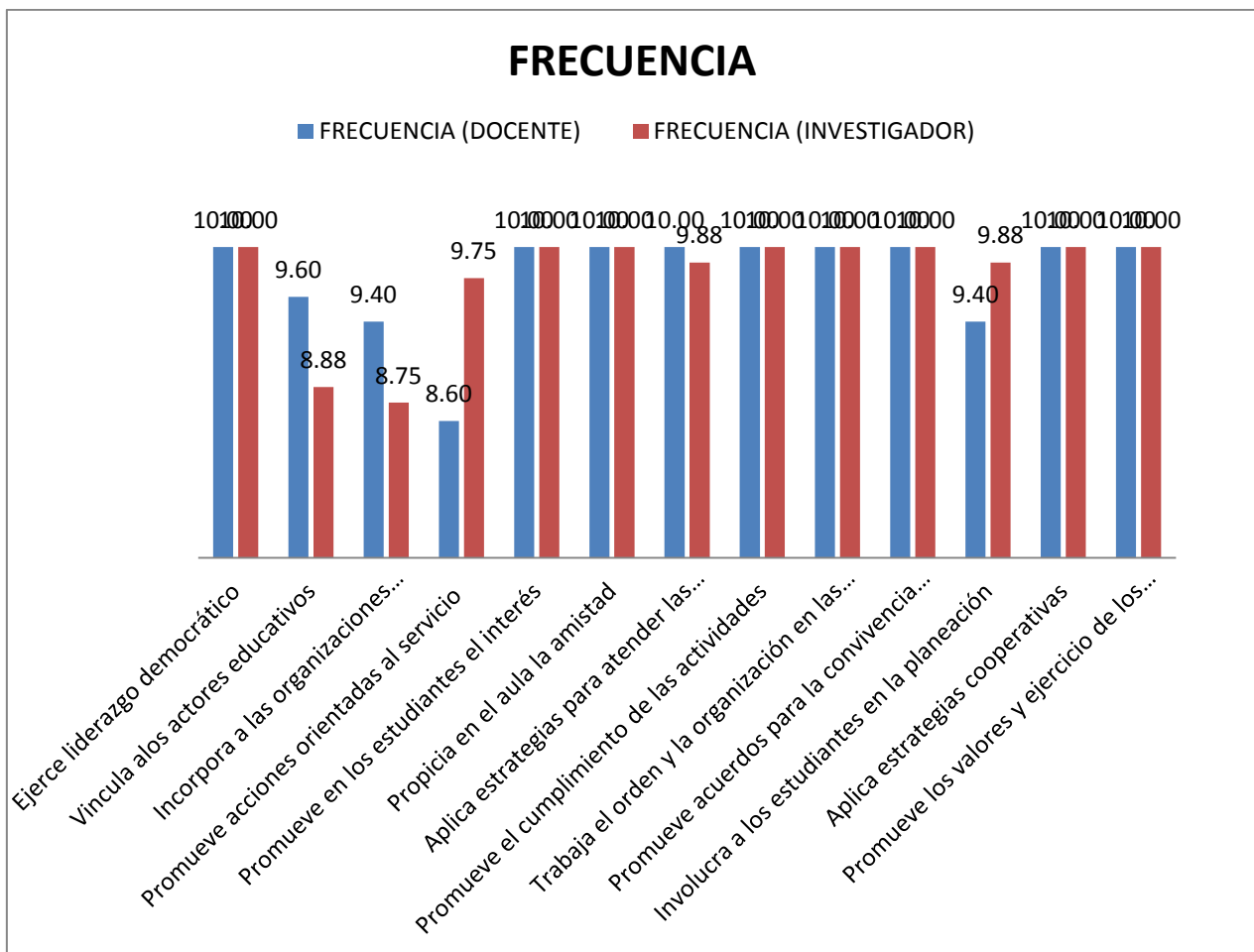


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

Los datos de la tabla veintidós, demuestran un porcentaje del 98%, que coincide plenamente con los datos del docente y del investigador. Existe una leve diferencia en el ítem 4.2, con un 96% otorgado por el docente y del 89% por el investigador, el ítem 4.3 el docente da una porcentaje del 94 % y el investigador un 88%, aquí se puede observar una diferencia más amplia, pero que no altera el resultado final. El ítem 4.4, promueve acciones orientadas al servicio, el docente da un 86%, y el investigador 98%, esta frecuencia refleja una diferencia entre ambos, que indica que debe mejorarse. En el ítem 4.5 y 4.6 tanto el docente como el investigador coinciden ampliamente y dan un 100% en la frecuencia. El ítem 4.7 refleja una ligera diferencia entre el docente (100%) e investigador (99%) que no es significativa. En los ítems 4.8 y 4.9, los resultados son muy buenos tanto los ofrecidos por el docente como por el investigador dando un 100% en ambos casos. De la misma manera el ítem 4.10 Promueve acuerdos para la convivencia armónica, el docente y el investigador coinciden en un 100%. En el ítem 4.11 Involucra a los estudiantes en la planeación, el puntaje que da el

docente es 94%, y el investigador 99%, la diferencia en calificación, no altera la excelencia del promedio. El ítem 4.12 y 4.13, la calificación es muy buena manteniendo una frecuencia 10.

Según los datos de la investigación arrojan un promedio muy bueno, haciendo hincapié en que las docentes de la institución encuestada están capacitándose para llegar a la excelencia. Sin embargo estas pequeñas diferencias muestran que es necesario mejorar en la frecuencia con que se aplican los diferentes ítems, como el promover acciones orientadas al servicio. Para seguir con esta mejora Harden (Lcda. Cristina Barriga A. Planificación Curricular I, 2011,) y sus colaboradores plantean un modelo de estrategias educativas, caracterizado por:

Programas flexibles, de tal manera que se puedan introducir contenidos optativos según las necesidades que presente cada uno de los estudiantes sin que el currículo sufra grandes modificaciones. Enseñanza sistematizada es necesario implementar el currículo sistematizado más no un currículo oportunista (p 31).

Los maestros deben tener iniciativa y creatividad al momento de aplicar el currículo, aunque en el Ecuador los planes ya están previamente elaborados, no hay que olvidar que son una guía docente, que no hay que dejar morir la inventiva en cada momento de la clase, aprovechando la oportunidad para enseñar los valores que tanto necesita nuestra sociedad, como el servicio a los demás que es una actitud que debe cultivarse en el transcurso de la vida del educando y esto debe llevarse a cabo en toda institución de enseñanza básica.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10.00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10.00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10.00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10.00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10.00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10.00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
TOTAL		127.20	
PROMEDIO		9.78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

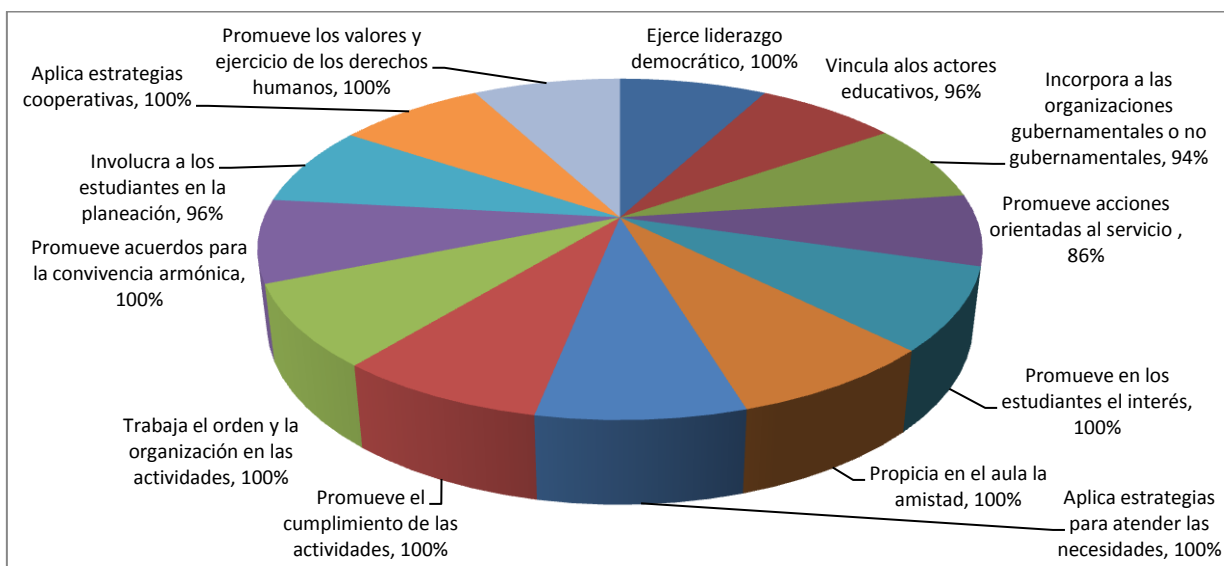


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

La tabla veintitrés, demuestra un puntaje muy bueno en el nivel de importancia del ámbito del liderazgo. Presentando pequeñas diferencias en el puntaje pero que al final no afectan al promedio total. El ítem 4.2, tiene un 96% en la importancia que da el docente. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, el docente da 94% en la importancia. Promueve acciones orientadas al servicio, el docente da un 86%, en la importancia. En los ítems 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10 el docente da un 100% en la importancia. En el ítem 4.11 Involucra a los estudiantes en la planeación, el puntaje que da el docente es 96% lo que es muy bueno pero debe continuar mejorando. El ítem 4.12 y 4.13, tienen un 100% en la importancia que el docente da. El promedio total es de 98% lo que nos indica que aunque es muy bueno se debe seguir mejorando.

Este puntaje indica que la institución se apega a los requerimientos de ley: Según el Ministerio de Educación (2012), en el Marco Legal Educativo, dice en referencia a las rupturas para el cambio en la educación, permitido y alentado por el nuevo referente normativo que rige la educación en nuestro país.

... (...) son de crucial importancia porque permiten la reconfiguración de un sistema educativo que asegure el aprendizaje de calidad para todos los ecuatorianos, pero en especial para aquellos que pertenecen a los grupos más vulnerables, y que han sido históricamente excluidos de los sistemas de educación forma (p 11).

Una de estas rupturas dice que: “se promueve la participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos”; esto brinda un cambio y respaldo desde la constitución del país otorgando así un apoyo para la adecuación y esto se demuestra en la población que se investigo, ya que da una importancia muy buena a los diferentes ámbitos del liderazgo y comunicación, ofreciendo de esta manera una educación de calidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10.00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10.00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10.00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10.00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10.00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10.00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10.00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
TOTAL		127.40	
PROMEDIO		9.80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

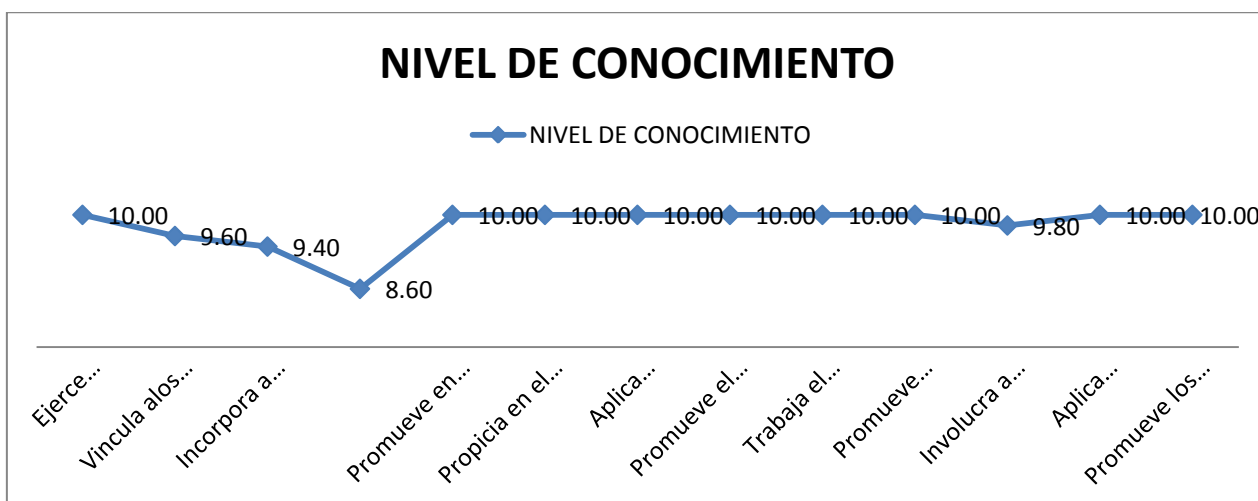


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

Los datos obtenidos en la tabla veinticuatro, demuestran un puntaje excelente en el nivel de conocimientos del ámbito del liderazgo. Ejerce liderazgo democrático con un 100%; al vincular a los actores educativos con un 96%; incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con un 94%; promueve acciones orientadas al servicio, con el promedio más bajo 86%; en los ítems: promueve en los estudiantes el interés, propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades, promueve el cumplimiento de las actividades, trabaja en orden y la organización en las actividades y promueve acuerdos para la convivencia armónica, el nivel de conocimiento es 10 que equivale a un 100%; al involucra a los estudiantes en la planeación, mantiene un 98%; al aplicar estrategias cooperativas y promueve los valores y ejercicios de los derechos humanos, tienen un promedio 10, que también equivale un 100%. Los promedios según la investigación efectuada mediante el cuestionario son muy buenos.

El servicio a los demás es un punto importante en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Harden (Lcda. Cristina Barriga A. Planificación Curricular I, 2011,) y sus colaboradores plantean un modelo de estrategias educativas, en la que se caracteriza lo siguiente: “Enseñanza basada en la comunidad, la realidad a la que se ven enfrentados a diario los estudiantes, es el medio más adecuado y acorde para favorecer su aprendizaje y volverlo significativo” (p. 31).

El Ministerio de Educación en el Ecuador hace especial referencia en el respeto a los demás cuando menciona en una de las rupturas educativas: “se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización, de la interculturalidad en todo el sistema educativo”. Esto demuestra que se está trabajando para llevar a los educandos a mejorar la calidad de vida en una sociedad que debe recuperar los valores que han perdido con el transcurso de los años, sin embargo, vale mencionar que las diferencias son mínimas lo que garantiza que en poco tiempo la educación en la unidad educativa encuestada será de calidad.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	10.00	10.00
	Desarrollo	9.97	10.00
	Evaluación	9.90	9.73
	Visión Global	9.96	9.91
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9.77	9.71

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

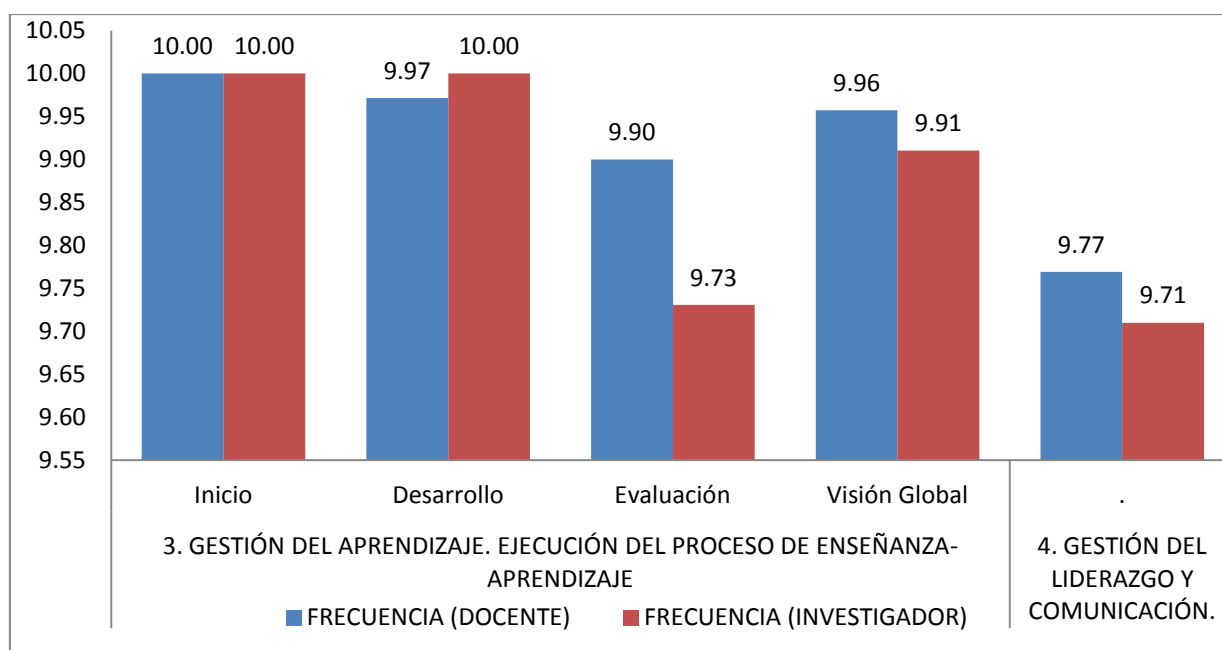


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

La comparación presentada en la tabla veintiséis, demuestra que la gestión del aprendizaje ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje es excelente; en la sección de inicio refleja una frecuencia 10, tanto para el evaluador como para el investigador; en la sección desarrollo, el docente da una frecuencia 9.97 y el investigador 10; en la sección evaluación la frecuencia docente es 9.90 mientras que el investigador es de 9.73; y en la visión global,

el docente tiene una frecuencia 9.96 y el investigador 9.91. En la gestión de liderazgo y comunicación las frecuencias se mantienen 9.77 para el docente y 9.71 para el investigador.

Los datos anteriormente mencionados expresan un importante rendimiento en las docentes encuestas, brindando un notable rendimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje. El Ministerio de Educación del Ecuador en, Estándares de calidad educativa. Propuesta de estándares de aprendizaje 1, 2, 3, (2013) indica que “está diseñando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados”, esta investigación demostró que la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” está logrando estos estándares de calidad, involucrando docentes capacitados de una manera íntegra para tener un aprendizaje de calidad.

3.6. Desempeño profesional docente (análisis global).

Tabla 27. Desempeño profesional docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	10.00	10.00	10.00
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8.61	8.64	9.57
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	10.00	10.00	10.00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.96	9.96	9.87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.77	9.78	9.80

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil”.

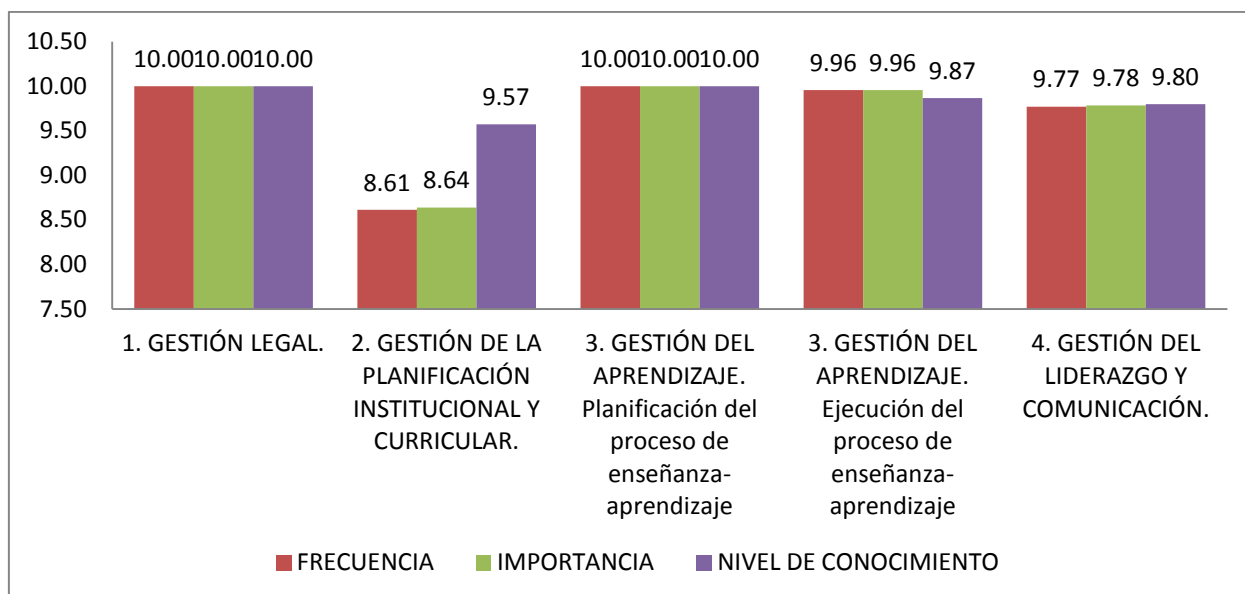


Figura 27. Desempeño profesional docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, aplicado en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil".

Para finalizar la tabla veintisiete muestra que las docentes manejan excelentes resultados en: gestión legal, con un promedio de 10 en todas las áreas; gestión de la planificación institucional y curricular, con un promedio de 8.61 en frecuencia, 8.64 en importancia y 9.57 en nivel de conocimiento; gestión del aprendizaje, planificación del proceso, con una calificación de 10 en todas las áreas; gestión del aprendizaje ejecución del proceso, con un promedio de 9.96 en frecuencia, de la misma manera 9.96 en importancia y 9.97 en nivel de conocimiento; gestión del liderazgo y comunicación, manejan un promedio de 9.77 en frecuencia, 9.78 en importancia y 9.80 en nivel de conocimiento

En resumen la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que las maestras manejan en todos los ámbitos del desempeño docente es óptimo, lo que garantiza en un futuro una educación de calidad, el trabajo tenaz y eficaz que las maestras emplean se ve reflejado en los promedios que arrojó la investigación, Ortiz (2006) indica que:

El conocimiento no solo debe explicar el mundo sino que debe señalar las vías para su transformación y es preciso hacer cada día mas la vinculación de los contenidos con su aplicación en la práctica donde los estudiantes se enfrenten a problemas nuevos que los obliguen a pensar crear soluciones prácticas utilizando los conocimientos aportados por las ciencias (p. 8).

Tener la capacidad de enseñar técnicas para solucionar problemas, es el objetivo de una educación de calidad, ya que en el diario vivir hay que tomar decisiones. Esta investigación demostró que las docentes están realizando un excelente trabajo dentro y fuera del aula.

CONCLUSIONES.

Con los resultados de la presente investigación se llegaron a las siguientes conclusiones: En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Se pudo conocer que las maestras de la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” contemplan un nivel de frecuencia sobresaliente en el ámbito de la gestión legal, el mismo que cumple con el objetivo de la investigación, al determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diferentes actividades en su desempeño docente. Como conclusión podemos decir que las docentes tienen un nivel de conocimiento óptimo para aplicar, identificar, participar, resolver y organizar todo lo relacionado con los deberes de la institución y los del estado, y en el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente.

Según los datos obtenidos, se puede concluir en cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, lo siguiente:

- a) En base a la investigación realizada, los datos obtenidos demuestran que la frecuencia en el ámbito de la planificación institucional y curricular, es sobresaliente, salvo en los numerales 2.1 ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, 2.3 participa en la ejecución el POA, 2.4 participa en el diseño de instrumentos; en los que se indica que la participación de las docentes es baja; sin embargo la habilidad de los docentes en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de planificación es muy buena llegando al 86%.
- b) Como conclusión podemos decir que la importancia es excelente, salvo en los numerales 2.1 ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, 2.3 participa en la ejecución el POA, 2.4 participa en el diseño de instrumentos; en los que se demuestra que el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente es bajo por la poca participación que con la que cuentan. Esto demuestra que se necesita buscar mejoras por parte de las docentes y de los directivos, para alcanzar la calidad en el desempeño docente.
- c) Se puede observar que los ítems relacionados con el PEI, actividades orientadas al plan de mejoras, la ejecución del POA y el diseño de instrumentos, tienen un puntaje

regular lo que indica que hay que mejorar, buscando los diferentes planes que el Ministerio de Educación propone.

Se concluye en cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador que:

La frecuencia que se da al inicio y desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje es de excelencia ya que tanto el investigador como las docentes coinciden 100% en el puntaje, dando como resultado un desarrollo eficiente en el aula. El proceso de evaluación es donde se presenta una diferencia más amplia entre las calificaciones del docente y el investigador, lo que demuestra que existe una necesidad de mejorar en la frecuencia al momento de evaluar dentro y fuera del aula.

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se concluye que:

El nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la perspectiva del docente y la observación del investigador, tienen un excelente resultado, sin embargo existen diferencias entre algunos de los ítems; el promedio de las docentes tanto como el del investigador fueron muy buenos, lo que significa que es marcado en todas las áreas un resultado sobresaliente. Esto demuestra que las docentes en la unidad educativa "Liceo Cristiano de Guayaquil" garantizan una enseñanza- aprendizaje de calidad al ejercer, vincular, promover, aplicar y trabajar en todos los ámbitos del liderazgo y comunicación. Cabe recalcar que no es aconsejable quedarse satisfecho con buenos resultados, sino con los que superen las propias expectativas y las de los otros.

En base a los objetivos propuestos y a los resultados de la presente investigación se llegaron a las siguientes conclusiones en cuanto al desempeño profesional del docente (conclusión global):

- a) En cuanto a la gestión legal: el resultado es de excelencia, demostrando así la capacidad de las docentes en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que dan a los diferentes ámbitos de la gestión legal; los promedios obtenidos fueron lo máximo en puntaje.
- b) En cuanto a la Gestión de la planificación institucional y curricular: los resultados obtenidos fueron los bajos de la investigación, claro está que dichos resultados están

dentro de lo muy bueno, es necesario mejorar en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que las docentes tienen en lo concerniente al PEI, POA y diseño de instrumentos.

- c) En cuanto a Gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje: los resultados fueron óptimos en el proceso de investigación, las docentes tienen un resultado de excelencia en la frecuencia, importancia, y nivel de conocimiento.
- d) En cuanto a Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje: se puede concluir diciendo que las docentes tienen puntajes que demuestran un alto nivel en este proceso, sin embargo existen ligeras diferencias en el promedio, que si bien es cierto, no afectan a la excelencia de las docentes, siempre hay que mejorar.
- e) En cuando a Gestión de Liderazgo y comunicación: los resultados obtenidos en la investigación demostraron que las docentes tienen una capacidad excelente en esta área, aunque los promedios no fueron el máximo del puntaje, se mantienen rozando la excelencia; de hecho se puede seguir mejorando.

RECOMENDACIONES.

Según las conclusiones anteriormente mencionadas se sugiere: en cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, lo siguiente:

- a) Aunque el resultado sea óptimo, se sugiere continuar y seguir buscando la excelencia, ayudando a fortalecer al educando en principios y valores que lo sustenten durante toda su existencia; ya que el desempeño docente, es un conjunto de acciones y conocimientos interrelacionados que van desde el interior del educador como el teocrático y cognitivo hasta el exterior que se ve reflejado en el educando.
- b) Para el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se recomienda: Proyectos de participación en los que se integre de manera constante a los maestros y den su aporte al PEI, POA y el diseño de instrumentos ya que cada docente conoce su área y puede aportar con exactitud lo que más necesite el educando.
- c) Como el nivel conocimiento es muy bueno se recomienda dar la oportunidad de una participación integral al educador ya que él conoce con exactitud lo que su aula de clases necesita para que rinda en un 100%

En relación al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador se puede recomendar:

Continuar con el ritmo de trabajo, en cuanto a los principios y valores, ya que la unidad educativa “Liceo Cristiano de Guayaquil” es una institución basada en principios bíblicos, lo que aporta una educación completa. Se sugiere además que en el proceso de evaluación se apliquen las técnicas y prácticas dentro y fuera del aula, que sean pertinentes a los objetivos que se desean evaluar; la capacitación docente con talleres que aporten las diferentes técnicas y procesos de evaluación, es un punto que debe ser fortalecido.

Según las conclusiones anteriormente mencionadas se puede sugerir para el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, lo siguiente:

Se recomienda a las autoridades de la institución que realice talleres o seminarios en los que se capacite al docente en lo relacionado con las organizaciones gubernamentales, tales como las recomendaciones y actualizaciones que el Ministerio de Educación propone y las

organizaciones no gubernamentales, tales como el Cuerpo de Bomberos de Guayaquil, en el los diferentes cuidados que se brindan a la comunidad. También se sugiere seguir con el proceso de enseñanza basado en los principios bíblicos, para que la educación sea de calidad.

A partir de las conclusiones se procede a dar las siguientes recomendaciones: Desempeño profesional del docente (recomendación global)

- a) En cuanto a la gestión legal: se sugiere continuar con el excelente desempeño profesional que se ha reflejado; se recomienda no quedarse en este promedio, sino seguir mejorando cada día, hasta lograr la excelencia.
- b) En cuanto a la Gestión de la planificación institucional y curricular: exhorta a las autoridades de la institución a organizar talleres donde se involucre a los maestros y también a los padres de familia para que tengan conocimiento de las diferentes planificaciones de la institución como el POA y el PEI
- c) En cuanto a Gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje: se sugiere continuar en la preparación docente, para que la calidad que han demostrado no mengue sino que más bien se mantenga y con el tiempo se fortalezca.
- d) En cuanto a Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje: se recomienda verificar los procesos y técnicas de evaluación aplicados en los diferentes niveles, para llegar al resultado esperado en una educación de calidad.
- e) En cuando a Gestión de Liderazgo y comunicación: se recomienda implementar talleres en los que se mantenga a los docentes al día con las exigencias de la planeación y que pueda vincular a los actores educativos.

BIBLIOGRAFÍA.

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Libros en línea primera edición.

Anijovich, R. (2009). *Estrategias de Enseñanza, Otra mirada al quehacer en el aula*. Buenos Aires Argentina: Grupo Editor AIQUE.

Ausebel, Novak, Hanesian. (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.

Barriga C. (2011). *Planificación Curricular I*. Quito Ecuador: Publicaciones UTE.

Blasco J. y Pérez J. (2007). *Metodologías de Investigación en las ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. España: Editorial Club Universitario.

Casasuss, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Santiago de Chile: UNESCO.

Coll. C. Et al. (2007). *El constructivismo en el Aula*, España: Editorial GRAÓ.

Constitución del Ecuador (2011). *Ministerio de Educación del Ecuador, Art. 7 de la Ley: A) Base Legal que la rige; Regulaciones internas aplicables a la entidad. Los parámetros de información aplicables a la información legal son: A1. Base Legal.- Listado de normativa que rige a la institución*. Recuperado de:
http://www.educacion.gob.ec/documentos/2_Informacion_Legal/1_Normas_de_Creacion/INFORMACION_LEGAL.pdf.

Díaz, F. y Hernández, G. (2001). *Docente del Siglo XXI, Cómo desarrollar una práctica docente competitiva. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Colombia: McGraw- Hill Interamericana S.A.

Esteban, M. y Zapata, M. (2008, Enero). *Estrategias de aprendizaje y eLearning. Un apunte para la fundamentación del diseño educativo en los entornos virtuales de aprendizaje. Consideraciones para la reflexión y el debate. Introducción al estudio de las estrategias*

- y estilos de aprendizaje. RED. Revista de Educación a Distancia, número 19.*
Recuperado de: http://www.um.es/ead/red/19/esteban_zapata.pdf.
- Falieres, N. y Antolin, M. (2003). *Como mejorar el aprendizaje en el Aula y poder evaluarlo.* Buenos Aires Argentina: Circulo Latino Austral
- Forest, C. y Garcia Bacete J. (2006). *Comunicación Cooperativa entre la familia y la escuela.* España: Nau L Libres
- Gairin, J. (1995). *Planteamientos institucionales en los centros educativos. En Antología Básica. La Gestión como quehacer escolar.* México: UPN.
- García Hoz, V. (1990). *La educación personalizada en la familia.* Madrid: Ediciones Rialp S.A.
- García, F. (2004). *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario,* México: Limusa.
- García, N. – Rojas, M. – Campos, N. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas.* Costa Rica: Editorial de la universidad de Costa Rica.
- Gilbert, I. (2005). *Motivar para aprender en el aula, las siete claves de la motivación escolar.* Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Gómez, Ma. (2009). *Filosofía de la Educación,* Ecuador: Editorial UTPL.
- Herrera, J. (1997). *Organización y Administración Escolar I.* Guayaquil Ecuador: Editorial Pedagógica.
- Jiménez Castro, W. (2003). *Evolución del Pensamiento Administrativo en la Educación Costarricense.* Costa Rica: EUNED.
- Lepeley, Ma. (2003). *Gestión y Calidad en Educación, un modelo de evaluación.* México: Programas Educativos S.A de C.V.

- Malhotra, Naresh K. 2004. *Investigación de mercados, cuarta edición*. México: Pearson Educación.
- Mañu, J. (2011). *Docentes competentes por una educación de calidad*. Madrid: Narcea S.A.
- Ministerio de Educación (2013). *Estándares de calidad educativa. Propuesta de estándares de aprendizaje 1, 2, 3*. Recuperado de:
http://profesores.usfq.edu.ec/valen/recursos%20en%20linea%20texto/Recursos_Matematicas_Bachillerato/Recursos_files/Propuesta_Estandares_Aprendizaje.pdf.
- Ministerio de Educación (2013). *Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/guia-metodologica-para-la-construccion-participativa-del-proyecto-educativo-institucional/>.
- Ministerio de Educación (2013). *Nueva Infraestructura Educativa*. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/nueva-infraestructura-educativa/>.
- Ministerio de Educación (2014). *Estándares de Calidad Educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*. Recuperado de:
file:///C:/Users/Freddy/Desktop/qlow2/utpl/estandares_2012.pdf.
- Ministerio de Educación, *Boletín Pedagógico N° 1, Guía para la Planificación Microcurricular*, 2013, recuperado de:
http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, Fundamento, modelos e instrumentos*. Colombia: Arte Joven.
- Moran, F. (1996). *Liderazgo en Alta Gerencia Educativa. Una Administración para el cambio*, Guayaquil Ecuador: Editorial Pedagógica.
- Ortiz Ocaña, A. (2006). *¿CÓMO HACER FELICES A TUS HIJOS? 15 parábolas familiares para enseñarles a tus hijos convivencia, paz, armonía y seguridad*. Colombia: E. CEPEDID.

- Pavié, A. (2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. Chile: REIFOP 14 (1), 67-80.
- Perea Quesada, R. (2004). *Educación para la Salud, reto de nuestro tiempo*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Pla, R. (oct –dic 2005). *Fundamentos teóricos del desempeño docente desde un enfoque integral y contextualizado*, *Revista Digital* año 3 Numero 4. Recuperado de: <http://www.revistaedusoc.rimed.cu/index.php/3-4-art%C3%ADculos/fundamentos-te%C3%B3ricos-del-desempe%C3%B1o-docente-desde-un-enfoque-integral-y-contextualizado>.
- Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño, una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Quito: FLACSO.
- Prot. B. (2005). *Pedagogía de la Motivación*. España: Narcea S.A de Ediciones.
- Reyes, A. (2004). *Administración de Empresas Teoría y Práctica*. México: LIMUSA S.A.
- Suescún, F. (2005). *Convivencia sana, sociedad en paz*, Colombia: Sociedad de San Pablo.
- Tardif, M. (2004). *Saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: NARCEA.
- Tenbrink, Terry D. (2009). *Evaluación guía práctica para profesores*. Madrid: Narcea.
- Torres, R. (1999). *Aprender para el futuro: Nuevo marco de la tarea docente*. Madrid: Fundación Santillana.
- Tyler, W. (1996). *Organización escolar*. Madrid: Ediciones Morata.
- Vega A. (1997). *Calidad de la Educación Universitaria y los retos del siglo XXI*. México D.F: Pearson.
- Vez, J.M. (2001). *Formación en didáctica de las Lenguas Extranjeras*. Rosario: Homo Sapiens.

Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula, Relación Profesor Alumno según el análisis Transaccional*. Madrid: Narcea.

Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Argentina: Editorial Brujas.

PROPUESTA.

ÁMBITO : LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
ESCASA PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN EN LA FRECUENCIA E IMPORTANCIA DEL POA, PEI Y EL DISEÑO DE INSTRUMENTOS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE : “Aprendemos mientras compartimos”			
OBJETIVO			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que los docentes adquieran, la información adecuada, para una completa capacitación del PEI, POA y diseño de instrumentos. Con la finalidad de aplicar sus conocimientos para la mejora de la institución educativa. ✓ Fomentar la participación activa de la comunidad en la planeación y ejecución del PEI, POA y diseños de instrumentos, para fortalecer el espíritu progresista de la institución. ✓ Promover la participación consciente y responsable de las personas, como miembro activo de la familia y del grupo social, fortaleciendo vínculos que favorecen la identidad y el progreso de la sociedad. 			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1: Capacitación, Taller I: ¿Qué es? ¿Cómo colaborar? y ¿Cuándo participar? en la elaboración del PEI, POA, diseño de instrumentos,	-Entregar invitaciones a los maestros y padres de familia para el taller. - Entrega de material: ¿Qué es el PEI, POA y diseño de Instrumentos? colocarse nombres, previamente entregados para identificarse. -Breve charla del facilitador, que puede ser un directivo de la institución, debidamente capacitado en el tema.	-Aula de clases -Pizarrón -Lápices -papel -marcadores -cartulina	-Adquiere información clara de que el PEI y POA, son instrumentos de gestión centrados en el estudiante. -Socializa y visualiza puntos de vista de la identidad y problemática institucional.

	<ul style="list-style-type: none"> - Colocarse en parejas, lluvia de ideas -Responder preguntas, aclarar dudas. 		
<p>Actividad 2:</p> <p>Capacitación, Taller II: ¿Qué es? ¿Cómo colaborar? y ¿Cuándo? participar en la elaboración del PEI, POA, diseño de instrumentos,</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Retro análisis de la primera parte del taller. - Explicación del facilitador, del tema. -Crear grupos de 4. Solicitar a cada grupo una exposición de ¿Cómo colaborar con mis ideas al crecimiento de los alumnos y de la sociedad? -Análisis y discusión - Responder preguntas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Aula de clases -Pizarrón -Lápices -papel -marcadores -cartulina -goma -tijera 	<ul style="list-style-type: none"> - Se distribuye responsabilidades de acuerdo a la capacidad, aporte de cada actor. -identifica puntos débiles y de conflictos que deben mejorarse. -descubre la capacidad de cambio que puede ofrecer cada miembro.

<p>Actividad 3:</p> <p>Capacitación, Taller III: ¿Qué es? ¿Cómo colaborar? y ¿Cuándo participar? en la elaboración del PEI, POA, diseño de instrumentos,</p>	<p>-Breve resumen por parte del facilitador de los talleres I y II, lluvia de ideas.</p> <p>-Crear grupos de ocho miembros.</p> <p>-Explicación por parte del facilitador, del tema a tratarse.</p> <p>-se tomaron las ideas principales del taller II, se colocan en el pizarrón y se exponen para saber <i>cuándo participar</i>. Ej. El compromiso de cada padre en la educación de los hijos debe ser constante con bases de ética moral y valores. Así como la capacitación de los docentes.</p> <p>- Se recopilan las ideas y se establecen como aportaciones eficaces para mejorar la unidad educativa.</p> <p>-Presentaciones.</p>	<p>-Aula de clases</p> <p>-Pizarrón</p> <p>-Lápices</p> <p>-papel</p> <p>-marcadores</p> <p>-cartulina</p> <p>-goma</p> <p>-tijera</p>	<p>-Reconoce la necesidad de una participación activa en el desarrollo del PEI, POA.</p> <p>-Realiza mejoras significativas para la institución.</p>
--	---	--	--

BIBLIOGRAFÍA:

Ministerio de Educación, (2013) *Estándares de calidad educativa. Propuesta de estándares de aprendizaje 1, 2, 3*, <http://es.slideshare.net/ctdipeiba/guia-de-proyecto-educativo-institucional>

Ministerio de Educación, (2013) *Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*.

ANEXOS:

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

	UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i>	
MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA		
<p>Loja, del 2014</p>		
<p>Señor(a) DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO En su despacho.</p>		
<p>De mi consideración:</p>		
<p>La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Estudio ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.</p>		
<p>Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.</p>		
<p>Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige</p>		
<p>En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.</p>		
<p>Atentamente, DIOS, PATRIA Y CULTURA</p>		
		
<p>Dra. Ruth Aguilar Feijoo</p>		
<p>DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</p>		

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelos de los instrumentos de investigación

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS	
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	_____
NÚMERO DE NIÑOS:	_____
PERÍODOS OBSERVADOS:	_____
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:	_____
DESTREZA TRABAJADA:	_____
FECHA:	_____

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

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

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

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

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------

3. Ubicación geográfica:

Urbana	Rural
--------	-------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------

7. Modalidad de trabajo:

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------

8. Relación laboral:

Contrato	Nombramiento	Honorario
----------	--------------	-----------

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

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

AMBITOS	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	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.	
1. GESTIÓN LEGAL	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.				
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.				
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.				
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.				
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.				
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.				
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.				
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).				
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.				
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.				
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.				
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.				
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.				
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.				
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.				
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.				
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.				
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.				
2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.					
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de cumplimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar 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!

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

