



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

MENCION FÍSICO MATEMÁTICAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en bachillerato del “Colegio de Bachillerato Paltas”, de la ciudad de Catacocha, provincia de Loja, en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Encarnación Ludeña, Maribel Esperanza

DIRECTORA: Condor Esparza, Ana Lucía, Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIOCATACOCHA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada

Ana Lucía Condor Esparza

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 bachillerato del “Colegio de Bachillerato Paltas” de la ciudad de Catacocha, cantón Paltas, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Maribel Esperanza Encarnación Ludeña, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre del 2014

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Maribel Esperanza Encarnación Ludeña, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en bachillerato del “Colegio de Bachillerato Paltas”, de la ciudad de Catacocha, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Licenciada. Ana Lucía Condor Esparza 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 conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autora: Encarnación Ludeña Maribel Esperanza

Cédula: 1103973200

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo con amor y reverencia a Dios Padre Celestial que guio mi camino y me dio la fortaleza para cumplir esta meta.

Con cariño, a mis padres Santiago y Lucrecia, quienes me dieron lo mejor de sí, la vida, su ejemplo de perseverancia, fortaleza y su apoyo en todos los sentidos para cumplir mis sueños.

Con amor, a mi hija Alejandra por ser el motivo de mi inspiración, la luz que da alegría a mi existencia y que constituye la prolongación de mi vida.

Maribel Esperanza

AGRADECIMIENTO

Una meta cumplida es un peldaño hacia el éxito.

Hoy, al haber alcanzado esta meta importante en mi formación académica, agradezco a Dios ser supremo fuente de sabiduría inagotable, que me ayudó a cumplir mis sueños de manera satisfactoria

Expreso mi profunda gratitud a mis padres por siempre brindarme su amor, ejemplo de superación y apoyo incondicional.

Al equipo de docentes, asesores de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, de manera especial a la Licenciada Ana Lucía Condor Esparza, tutora del presente trabajo de investigación quien con sus valiosas sugerencias fue un pilar fundamental en el desarrollo de esta tesis.

A mis familiares y amigos, al Rector y Personal Docente del “Colegio de Bachillerato Paltas”, quienes de manera oportuna me brindaron apoyo para la realización de esta investigación.

Maribel Esperanza

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	6
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	14
1.1.3. Características del desempeño docente.....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	19
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	21
1.2. Gestión educativa.....	22
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	22
1.2.2. Características de la gestión.....	23
1.2.3. Tipos de gestión.....	24
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	25
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	26
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	27
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	28
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	31

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	32
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	32
1.3.2. Tipos de estrategias.....	33
1.3.2.1. En la gestión legal.....	33
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	36
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	37
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	38
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	40
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Contexto.....	40
2.3. Participantes.....	41
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4.1. Métodos.....	41
2.4.2. Técnicas.....	42
2.4.3. Instrumentos.....	43
2.5. Recursos.....	45
2.5.1. Talento Humano.....	45
2.5.2. Institucionales.....	45
2.5.3. Materiales.....	45
2.5.4. Económicos.....	45
2.6. Procedimiento.....	46
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	47
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	47
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	47
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	48
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	50
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	52
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	52
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	53
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para s desempeño docente.....	55
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	57

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	57
.....	
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	59
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	60
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	62
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	63
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	65
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.....	67
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	68
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	69
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	71
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	

VISIÓN GLOBAL.....	72
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	75
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	76
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	77
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	78
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	79
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	80
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	81
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	83
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	85
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	85
CONCLUSIONES.	86
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	90
PROPUESTA.....	92
ANEXOS	98
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	101
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	102
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	103
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	107

RESUMEN

Esta investigación se realizó para coadyuvar a alcanzar un mejor desempeño docente de la educación, analiza el desempeño docente y sus ámbitos de gestión. El objetivo general fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

La investigación fue realizada en el “Colegio de Bachillerato Paltas”, de la Provincia de Loja, Cantón Paltas, parroquia Catacocha, la muestra tomada fue de cinco docentes del nivel de educación Básica y de Bachillerato, que laboran en la institución.

Se utilizó los métodos: descriptivo, analítico sintético, inductivo- deductivo, estadístico, y hermenéutico; las técnicas usadas: lectura, mapas conceptuales, resumen, la observación, la encuesta; los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario y el registro de observación. Los resultados obtenidos fueron analizados en forma clara y su detalle consta en el Capítulo Tres, así como también en las conclusiones del presente trabajo investigativo.

Invito a los lectores para que conozcan a cerca del desempeño docente y sus ámbitos de gestión.

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

ABSTRACT

This research was conducted to help to achieve a better education teacher performance, teacher performance analyzes and management areas. The overall objective was to determine the performance of teaching professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

Their search was conducted in the "High School College Paltas" of the Province of Loja, Canton Avocados, Catacocha parish, the sample was taken five teachers and education level Basic School, working in the institution.

Methods were used: descriptive, analytical synthetic, inductive-deductive, statistical, and hermeneutics; techniques used: reading, concept maps, summary, observation, survey; instruments used were: questionnaire and recording observations. Los results were analyzed in detail and clearly stated in Chapter Three, as well as the findings of this research work.

I invite readers to know about teacher performance and management areas.

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

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza sobre la problemática en el sector educativo, particularmente en el proceso de enseñanza aprendizaje tomando como aspecto central para investigar el desempeño docente en el Colegio de “Bachillerato Paltas” de la ciudad de Catacocha, el tema que fue propuesto por el equipo de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, el escenario de la investigación fue elegido por la autora de este trabajo; con la finalidad de proponer una solución a las dificultades encontradas en este ámbito y cumplir con las expectativas del Ministerio de Educación del Ecuador cuya meta es alcanzar una educación de calidad en todos los niveles.

Los aspectos que se tomaron en esta investigación fueron: el desempeño docente, gestión educativa y las estrategias para mejorar el desempeño docente. Previa búsqueda de trabajos investigativos similares, que posean el mismo tema no se han encontrado estudios realizados, tanto a nivel nacional, local e institucional.

El presente Informe de trabajo de investigación se encuentra estructurado por capítulos de la siguiente manera. El primer Capítulo se denomina marco teórico en el que se aborda como primer tema el desempeño docente, concepto del desempeño docente, factores que influyen en el desempeño docente; entre los que se toma en cuenta son formación inicial y capacitación docente, motivación, relación profesor estudiante, relación familia escuela, organización institucional, políticas educativas; características, desafíos del desempeño docente, en que se estudian: desarrollo profesional, relación familia, escuela comunidad y la fundamentación teórica de la práctica docente .

El segundo tema comprende la gestión educativa, definición, características de la gestión educativa; tipos de gestión, ámbitos de gestión; legal, del aprendizaje, de planificación, del liderazgo y la comunicación. El tema tres denominado: Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, concepto de estrategias, tipos de estrategias en la gestión legal; en la gestión de la planificación institucional y curricular, en la gestión del aprendizaje, en la gestión del liderazgo y la comunicación

En el Capítulo Dos, se refiere a la metodología utilizada en la elaboración el presente informe, diseño, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de investigación Métodos, recursos humanos, materiales, institucionales, económicos y el procedimiento.

El Capítulo Tres, comprende los resultados, análisis, y discusión de la investigación. En el capítulo Cuatro se detallan las Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta

Este trabajo de fin de titulación posee trascendental importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que como una Institución de Educación Superior formadora de juventudes con un amplio perfil profesional en el sentido humanístico social, busca que los egresados de las diferentes Carreras pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante los años de formación académica, y como Egresada de la Escuela de Ciencias de la Educación he desarrollado la presente investigación, con la finalidad de conocer el desempeño de los docentes de la institución educativa mencionada, sus aciertos o debilidades con el ánimo de aportar una propuesta que procura un mejor desempeño de los docentes de este centro educativo y del país, como también el presente trabajo de fin de titulación permitirá la obtención de mi título profesional.

Para dar respuesta a la problemática referida se plantearon los siguientes objetivos específicos

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

El segundo objetivo fue: determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente. El mismo que se cumplió a cabalidad en la investigación de campo, a través de la aplicación del registro de observación y el cuestionario de autoevaluación.

El tercer objetivo planteado fue: describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente. Este objetivo se cumplió mediante la investigación de campo con la aplicación del cuestionario y el registro de observación a los docentes investigados.

Para cumplir el cuarto objetivo formulado que fue: identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, se aplicó el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación a los docentes y se lo cumplió de manera adecuada.

El último objetivo específico fue cumplido a cabalidad, el mismo que estuvo formulado de la siguiente manera: analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases. Cuyos resultados se encuentran constando en las conclusiones.

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se contó con la Asesoría de La universidad Técnica Particular de Loja, a través del equipo de asesores de la investigación, Directora de Tesis, con la colaboración del Director y los docentes investigados del “Colegio de Bachillerato Paltas”, del cantón Paltas, ciudad de Catacocha, para lo cual se utilizaron diferentes recursos materiales y económicos; las limitantes de esta investigación son los errores que involuntariamente puede cometer un ser humano por su conocimiento limitado.

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

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Algunas de las definiciones sobre el desempeño docente, (Morales, 2009) Considera que

“Lo que tiene que plantearse en primer lugar es cómo se ve y cómo se siente el rol, como profesores. El énfasis en el aprendizaje del alumno” Lo que quiere decir es que la tarea de cada profesor no es solo enseñar, sino ayudar a aprender. El que aprende es el alumno y el quehacer del maestro es facilitar el aprendizaje. (p. 3)

El desempeño docente según (Medina.A. & Salvador, 2008)“Es una de las partes más importantes en el proceso escolar, comprendido como el modo peculiar de orientar el aprendizaje, creando un escenario formativo en donde el profesor forma a sus alumnos”

(Montenegro Aldana, 2007), concluye que “el desempeño docente es en sí un conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo (p.25)

Entendiendo con esto; que es la manera en que el maestro construye el aprendizaje, todas las acciones que realiza para poder llegar a sus alumnos con su tema de clase dentro o fuera del aula, porque hay aprendizajes que se constituyen en un lugar distinto al aula como por ejemplo las Ciencias Naturales, Física, etc.

La tarea docente representa una pieza clave en el proceso educativo, tan importante que si no hay maestro no hay aprendizaje, y debe ser tomada con mucha responsabilidad y entrega por parte del profesor, ya que de él depende que el alumno llegue a obtener un aprendizaje satisfactorio, pero en cambio si su labor es deficiente surge el problema que se ve reflejado en el llamado bajo rendimiento escolar y que ha sido motivo de investigación en los últimos años donde se ha comprobado que gran parte del bajo rendimiento académico se debe a que no está recibiendo una adecuada formación en el aula en vista de que hoy no interesa tanto la enseñanza sino más bien los logros alcanzados por el alumno ya sea este niño o adolescente.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Según un estudio realizado en México los factores que influyen en el desempeño docente, por (Caballeros, 2009) en los resultados obtenidos en las encuestas se determina lo siguiente:

los factores motivantes para un buen desempeño laboral en la actualidad están en la siguiente proporción: el 46.2% afirma que la remuneración económica es su mayor factor motivante; el 19.25% señala la seguridad de permanencia en el trabajo; el 15.4% la asistencia a cursos de actualización; el 7.7% eligió colaborar en la transformación de la sociedad y el 3.85% respectivamente para dos factores: los estímulos económicos y las relaciones adecuadas con los compañeros y directivos; el 3.85% no contestó este último aspecto (p.59)

De acuerdo con Batallan 2001 citado en (Vezub F. , 2005) El proceso de profesionalización del docente se verifica, en los siguientes procesos:

- La prolongación; mayor duración de la formación docente inicial
- La proliferación de tipologías con largas listas de competencias profesionales
- Los proyectos y/o la implementación de mecanismos nacionales de evaluación del desempeño docente
- La creación de estándares para la obtención de las licencias profesionales
- El establecimiento de nuevos requisitos para ascender en la carrera docente
- La aparición de nuevas ofertas de formación y pos títulos especialmente destinados a los docentes, y
- Las políticas de fortalecimiento y elevación de la calidad de las instituciones que brinda la formación docente inicial, especialmente cuando se realiza fuera de las universidades. (p.6)

De acuerdo con lo expuesto se determina que son muchos los factores que influyen en el desempeño docente entre los más importantes podemos señalar: Formación inicial y capacitación docente, motivación, relación profesor estudiante, relación familia escuela, organización institucional, y políticas educativas.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

De una buena formación académica depende que luego el docente pueda impartir una buena enseñanza a sus estudiantes (Gonzales, 2007) Considera que “la formación docente se entiende como un proceso educativo garantizador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido” (p.3.)

González Tirados (1983) citado en (Gonzales, 2007) indica que: “este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje interactivo.” (p.3) Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos; como lo define (Buele, 2010) la capacitación docente es un recurso indispensable en la tarea de educar, muestra varios principios constructivistas para la formación docente.

Atiende el saber y el saber hacer

- Contempla el contenido de la materia, los procesos de enseñanza- aprendizaje y la práctica docente
- Toma como punto de partida el análisis y el cuestionamiento del pensamiento didáctico de sentido común
- Es el resultado de la reflexión crítica y colaborativa del cuerpo docente
- Constituye un proceso de reflexión que intenta romper barreras y condicionamientos previos
- Genera un conocimiento didáctico integrador y una propuesta para la acción
- Abarca: conceptos, principios y explicaciones (saber), procedimientos (saber hacer) actitudes, valores y normas (saber hacer, saber estar, saber comportarse, saber por qué se hace)
- Considera estrategias para la solución de problemas
- Promueve el cambio didáctico: la clarificación conceptual de la labor docente, el análisis crítico de la propia práctica, las habilidades específicas del dominio donde se enseña y las estrategias docentes pertinente. (p.120)

La preparación de los maestros para que lleguen a ser excelentes es una tarea necesaria en todos los ámbitos y niveles de enseñanza; conseguir que los profesores estén realmente capacitados y responsables es algo indispensable:

Ante esto explica (Medina A, 2008)

se reclama cada vez con más ahínco que los profesores conozcan profundamente la materia que enseñan, que posean la habilidad necesaria para comunicar de manera efectiva el conocimiento básico para el alumno, que sean capaces de proporcionar los medios pertinentes para desarrollar en sus estudiantes un pensamiento avanzado y que

dispongan de las competencias que se requieren para crear en aquellos habilidades para la resolución de problemas(p. 444)

La práctica va moldeando al maestro, la tarea del profesor no debe basarse ni quedarse solo en teoría es necesario que en la práctica diaria vaya limando asperezas y corrigiendo errores así lo considera (Vezub L. F., 2005) que

El oficio se adquiere en la práctica y ésta se inscribe en las coordenadas institucionales de la organización escolar en la cual se ejerce la tarea. Es en las escuelas, en culturas institucionales específicas, donde los conocimientos de la formación inicial son puestos en juego en la construcción de sentidos para vivir la tarea de educar. (p.8)

Esta requiere altos niveles de preparación y un continuo crecimiento profesional; al que debemos darle una esmerada atención ; para llegar a un desarrollo profesional que implique un aprendizaje activo e integrado en la vida diaria de la clase y también de la institución educativa, para de esta manera facilite la comunicación óptima dentro de la comunidad educativa.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación está unida al ser humano en lo emocional, que al recibir las emociones externas el reacciona de una u otra forma para (Zepeda, 2008) la motivación es la facultad humana de dar a la conducta una dirección específica voluntaria e involuntariamente, ya que esta presupone relación entre el individuo y su ambiente, y cuando se dice que alguien está motivado o requiere de motivación, se refiere a que espera presenciar su acción sobre cosas, personas o situaciones y esto implica que algo del entorno o de sí mismo es capaz de impactarlo de tal manera que decide estar motivado.

La motivación como un factor del aprendizaje va tomando cada día mayor espacio en el aula, porque de esto depende que el adolescente sienta la necesidad de aprender autores como: (Quezada, 2012)Expresa que la motivación “consiste en los procesos internos que nos impulsan a satisfacer alguna necesidad. La motivación es una de las condiciones necesarias en el aprendizaje, solo mediante ella se puede comprobar el porqué de la conducta del hombre.”

Una de las funciones más importantes del maestro en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es la capacidad para motivar, dirigir e influenciar en sus alumnos de manera que su rendimiento sea satisfactorio

Por tal razón se debe considerar que (Toro, 2008), determina que la motivación es:

Aquel aspecto de la realidad personal, que mueve e imprime orientación y energía a los deseos hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de su logro y realización. Lo que muestra si una persona está o no motivada, es el alto grado de energía y compromiso, que exhibe ante una actividad dada, por lo que la motivación produce como efecto el buen desempeño de esta persona en cualquier actividad, en este caso en la docencia. (p.48)

Algunos autores señalan además que; la motivación se demuestra o manifiesta cuando al ser humano se le presentan dificultades y problemas que lo obligan a actuar con el propósito de llegar a lograr su objetivo.

Carrasca y Baignol 2001; como se citó en (Quezada, 2012) presentan algunos principios y técnicas de motivación que son útiles para el desempeño profesional y personal

- El aprendizaje operativo y participativo resulta más motivante que el aprendizaje individualiza competitivo
- Las tareas creativas son más motivadoras que las repetitivas
- La motivación es el efecto del descubrimiento de un valor
- El profesor que posee las adecuadas cualidades humanas consigue que sus alumnos estén más motivados
- Las expectativas del profesor son profecías que se cumplen por sí mismas, el alumno tiende a rendir lo que el profesor espera de él
- El reconocimiento de los resultados por parte del alumno, es un fuerte estímulo para corregir errores, mejorar y obtener mayor rapidez y exactitud
- La motivación aumenta cuando el material didáctico que se utiliza es adecuado
- El nivel de estimulación de los alumnos debe estar equilibrado; si es reducida no se producen cambios pero si es excesiva se produce ansiedad y frustración
- Motivar es predisponer al alumno para el esfuerzo
- Motivar es estimularlo para que aprenda a razonar
- La motivación es el resultado de un conjunto de factores biológicos, psicológicos y sociales (pp.71-78)

La motivación por lo tanto constituye un factor muy importante en la tarea educativa, el maestro tiene que estar motivado y a la vez tener la capacidad de motivar al estudiante para que se logre un aprendizaje óptimo; por tal razón los profesores que sienten la tarea de enseñar, como su misión y a la vez saben que deben actuar en forma ética; es decir toman su labor con responsabilidad moral y legal hacia sus alumnos; son los profesionales exitosos que dedican día tras día su vida por vocación y deseo de servir a los demás.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

El aula se constituye un segundo hogar y la persona más cercana al alumno es el maestro, siendo esto algo tan obvio es necesario establecer la importancia que tiene dicha relación, porque de ella dependen muchas situaciones que se presentan en la vida escolar, si el maestro logra una buena comunicación con sus alumnos, despierta en ellos interés por aprender, confianza en sí mismos, respeto y colaboración con el equipo de trabajo.

Según el criterio de (Patricia Covarruvias, 2004)

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

Si se dice que en el ámbito educativo existen varios actores se debe aclarar que estos deben estar siempre en relación entre sí; es decir no pueden actuar en forma individual así lo establece (Buele, 2010)

La educación tiene una finalidad amplia porque va más allá de instruir, estudia la disposición que el alumno tiene para aprender, es decir en el desarrollo de destrezas y el profesor está presente ahí para mediar, estableciendo una relación directa entre alumno y maestro. (p.97)

Quien establece las reglas de juego en el aula es el educador, ya que está llamado a favorecer distintos tipos de relación según el contexto situacional en que se dé la enseñanza-aprendizaje; esto indica que el profesor establecerá relación democrática en relación a objetivos, actividades, contenidos, etc. A la vez también una relación jerárquica en la toma de decisiones, realización de tareas, y cumplimiento de actividades, sin que ello

se convierta en algo arbitrario, sino más bien que él vaya explicando las razones a los alumnos para que ellos adopten una postura disciplinada dentro de la sala de clase

La relación del profesor con los alumnos es inevitable: explicar, dar normas, preguntar, contestar y no hay relaciones neutras. Puede quizá parecer extraño incluir la relación con los alumnos como una competencia más, al mismo nivel que el diseñar actividades de aprendizaje, pero de una manera u otra es así como se construye el aprendizaje a diario dentro y fuera del aula.

Siendo el profesor, el llamado a diseñar la clase y establecer normas dentro del proceso escolar en términos pedagógicos (Flores, 2005) explica: “el enfoque pedagógico que asuma el maestro para enseñar una ciencia no puede reducirse a los procedimientos técnicos que utiliza en clase” (p.93) la perspectiva pedagógica abarca todo este campo desde que el profesor identifica las condiciones de enseñanza y empieza a utilizarlas como punto de partida para diseñar el plan de formación de sus alumnos, esto puede implicar que al diseñar su enseñanza lo haga en forma distinta al modo tradicional y al científico, porque es él quien decide las estrategias, métodos, técnicas y contenidos que va a utilizar en clase, siempre y cuando estos estén en relación con el currículo.

El proceso de aprendizaje no es únicamente un aspecto cognitivo, también está relacionado con las emociones como el sentirse bien o en paz, el disgusto, la tensión, ansiedad, pueden interferir en el aprendizaje o también reforzarlo, pero el estudio demanda, esfuerzo trabajo, de manera que el alumno consiga la reflexión interior sobre lo aprendido en un clima de tranquilidad y equilibrio que le permita sentir que cuenta con la ayuda del profesor quien se convierte en su guía, que a la vez le transmite seguridad en sí mismo.

1.1.2.4. Relación Familia Escuela.

Siendo la familia la primera escuela del niño, es ahí donde forja su primer aprendizaje, que le sirve para toda su vida, por lo tanto la familia no puede quedar excluida del contexto educativo, si no que siempre guarda una estrecha relación con él. (Minga, 2011) Expresa que:

El grupo familiar es el primer agente de socialización del ser humano e influye de manera decisiva en el desarrollo de su estabilidad emocional y por ende, la estructura que impera al interno de cada familia interviene de manera decisiva en el rendimiento y adaptación escolar del niño (p.59)

Lo cual indica que si el niño tiene problemas familiares posiblemente puede presentar alteraciones en su conducta durante el periodo escolar, para (Quezada, 2012) “la familia siendo el eje para la formación moral de la niñez y juventud se encuentra en crisis. Observamos matrimonios rotos, familias económicamente altas presas del consumismo, familias en suma pobreza, en marginación social y cultural”. (p.71)

Esto contribuye a que los niños en la actualidad a presenten muchas conductas agresivas, melancólicas, prepotentes como revelación de los problemas familiares que son víctimas sin tener culpa alguna, ni medio de escape, esto evidencia que la familia o los problemas familiares influyen de manera determinante en el proceso de aprendizaje.

Algunos estudios realizados demuestran que el divorcio si tiene aspectos negativos sobre el rendimiento escolar del niño, ya que algunos niños ante la ausencia o pérdida de uno de los padres se sienten solos, deprimidos y hasta melancólicos, lo cual provoca que pierdan el interés por estudiar, siendo esto motivo de un bajo rendimiento a diferencia de los niños que provienen de familias intactas los cuales presentan mejores notas, y esto los lleva a que tengan una autoestima elevada que mejora incluso los niveles de adaptación escolar favoreciendo de este modo la interacción grupal entre los compañeros

1.1.2.5. Organización institucional.

Antes de establecer una definición de la organización Institucional es importante que se reconozca el valor que tiene la escuela como institución para esto se toma en cuenta el pensamiento de estos autores:

(Perez, 2004) Considera que

La escuela, como cualquier otra institución social, desarrolla y reproduce su propia cultura específica. Entendido por tal cultura el conjunto de significados y comportamientos que genera la Escuela como institución social. Entiendo por tal cultura el conjunto de significados y comportamientos que genera la escuela como institución social. Las tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias que estimula y se esfuerza en conservar y reproducir (p.79)

Tomando el criterio de (Escudero, 2010) señala que “la escuela como organización y el cambio educativo representan dos ámbitos llamados a ser debidamente relacionados, cuidadosamente analizados y estratégicamente planificados y animados para su desarrollo conjunto.” (p 2)

Cada escuela o institución tiene sus propias características de organización tanto del currículo como de las personas que a ella pertenecen. Es un conjunto diverso de hábitos, tradiciones, rutina que está determinado en relación con los individuos que a ella pertenecen, donde se ponen de manifiesto sus opiniones, vivencias que tienden a intercambiarse de manera armónica

Es sencillo comprender la influencia que esta cultura tiene sobre los aprendizajes tanto experienciales como académicos de los individuos que en ella habitan con independencia de su reflejo en el currículo explícito y oficial. La educación de los niños es un complejo fenómeno necesita de estructuras organizativas, identidades personales, relaciones interpersonales y una comunicación adecuada entre sus miembros.

Las organizaciones sociales como es la escuela no pueden funcionar como mecanismos objetivos de precisión ni siquiera si su función fuera producir objetos materiales, mucho menos cuando su función es la de dirigir una masa humana, formándolos tanto para su vida profesional como también en valores morales, ante esto debemos tomar en cuenta que cada ser humano tiene diferente ideología, diversos puntos de vista, es decir cada cerebro humano es un mundo diferente; la tarea de la institución es llegar a asociar estas características individuales de manera que cada ser humano que pertenece a la institución no sea un sujeto aislado sino que forme parte activa de la escuela como organización social

1.1.2.6. Políticas educativas.

La educación como un sistema en país está sujeta a la Ley General de Educación que se encuentra en la Constitución y es en ella en donde se desprenden todos los demás temas relacionados a la educación, como todo sistema tiene sus aciertos y también sus debilidades, ya que por tratarse de un tema de interés nacional hay mucho interés en el Estado en buscar su mejoramiento, para lograr a través de ella un completo desarrollo de la niñez y la juventud en el Ecuador, para (Gujarro, 2012)“El Estado Ecuatoriano considera a la educación como una de las áreas más debilitadas del país todo esto en la necesidad del desarrollo y transformación de la educación ecuatoriana dirigida a satisfacer las necesidades del país.” (p.16)

Además del apoyo del estado, cada institución educativa maneja su propio reglamento que le ayuda para lograr establecer relaciones armónicas entre sus miembros. Según indica (Robalino, 2002) “La *dimensión de las políticas educativas*, se refiere a la

participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación a través de mecanismos que hacen posible su presencia real.” (p.1)

Se trata de docentes que asocian la vida política y social del país y comunidad con la educación; es decir con su trabajo diario docentes que recuperan su capacidad de expresarse como sujetos sociales con voz y espacio propios en un proyecto del país para convertir la educación en un eje del desarrollo del ser humano.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Algunas de las características del desempeño docente según (Cadenas Milángela, 2007)

El docente es uno de los principales actores del sistema educativo, es el encargado directo de la formación de los niños en situación escolar. En él confluyen un sinnúmero de experiencias, sentimientos y creencias de la vida cotidiana del niño que se mezclan con su propia vida. (p.47)

Biggs, 2005 como se citó en (Gonzales, 2007)

En la medida en que no hay un buen aprendizaje en los alumnos, en esa misma medida no ha habido, de hecho, una buena enseñanza. Hay ya una cierta toma de conciencia de que no se puede actuar desde la creencia implícita de que *mi tarea es enseñar, y enseño*, y si el alumno no aprende, *ése es su problema*, el problema es también del profesor en la misma medida del alumno. (p.3)

La actividad docente centrada en el aprendizaje del alumno implica en primer lugar una revisión de las actitudes y creencias del profesor sobre su propia función docente; se trata en definitiva de no confundir medios con fines (p.3)

Considera (Huerta, 2007) Además cobran nueva importancia determinadas competencias como son

- 1) El diseño de tareas del aprendizaje,
- 2) La evaluación orientada: a) acondicionar a un estudio inteligente en el alumno y b) a corregir errores a tiempo,
- 3) Las competencias relacionales (relación con los alumnos): dada la dimensión emocional de la materia que toda docencia trasciende los límites de la asignatura no puede haber tantos aprendizajes negativos no pretendidos como aprendizajes positivos en el ámbito de los valores. (p.3)

Una docencia experta incluye el dominio de una variedad de técnicas de enseñanza, pero si los alumnos no aprenden, todas estas técnicas son irrelevantes. Ése es problema del docente también. El alumno pasa de ser mero receptor de la información a ser actor en el aprendizaje en conclusión se generaría una educación de calidad si los docentes están en capacidad de hacer que sus alumnos aprendan aquí algunas de las características de los profesores que logran que sus alumnos aprendan.

Las características de un buen maestro se evidencian cuando muestra según (Vaillant, 2009)

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

Según Day y sus colegas (2007), citado en (Vaillant, Desarrollo profesional docente, 2009), las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera. (p.33)

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

El docente como agente activo de la educación ante todo debe poner no solo sus conocimientos científicos sino todo su potencial intelectual al servicio de la sociedad en, general; hacer un análisis reflexivo sobre su actividad reconociendo sus propios defectos y limitaciones y adoptando un papel responsable que le ayude a conocer los nuevos retos que propone la Reforma a la Ley de Educación Ecuador y su compromiso de asumirlos con sencillez y puntualidad

La profesión docente es un continuo desafío según (Morillo, 2012)

Porque su campo de especialización es cambiante y complejo. Esta mirada pondera los nuevos roles y responsabilidad que se esperan socialmente del desempeño docente cuya diversidad de responsabilidades se va haciendo cada vez más amplia y compleja. De la misma forma desde esa visión de futuro del perfil del desempeño docente, se

considera que los cambios señalados son constantes muy rápidos y afectan al área del saber humano. (p.9)

La actuación de los docentes como líderes transformadores, que crean en la habilidad de marcar una diferencia tanto en las vidas de sus estudiantes como en la eficacia de sus escuelas. (Robalino, 2002) Considera que:

Deben invertir el papel los docentes desde una posición pasiva a un lugar protagónico en los cambios que obliga a tratar por lo menos tres aspectos fundamentales: el primero referido a la necesidad de construir una comprensión renovada acerca del rol de los docentes y las dimensiones que este nuevo rol está marcando; el segundo, remite a repensar la concepción sobre el desempeño profesional y los factores que influyen sobre él; y, el tercero, permite, con este marco, volver la mirada sobre el desarrollo profesional docente como un concepto integrador de la formación inicial y la formación en servicio en sus múltiples modalidades. (pp. 1-2)

La tarea del docente ha sido siempre una labor esforzada, en donde el maestro tiene que dedicar sus capacidades y habilidades al servicio de los demás, muchas veces esta sacrificada labor ha sido poco valorada pero sin duda alguna es la mejor de todas, ya que la mejor arma de defensa que tiene el ser humano es la educación y por ende la superación personal, por tanto el maestro está llamado a forjar día a día el futuro de cada uno de sus alumnos, sin importar su nivel económico, raza, sexo o religión, para el maestro todos sus alumnos son importantes e irremplazables.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos se encuentra establecida en la Constitución del Estado Ecuatoriano y aquí alguno de los artículos más importantes en este tema.

El Artículo 349 de la Constitución de la República, establece que 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. (p.162)

Art. 311.- De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación.

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer. (p.148)

Por lo tanto el mejoramiento de la tarea del docente está amparado en la Constitución consecuentemente los docentes tienen la obligación de ir perfeccionando tanto su nivel académico profesional como la búsqueda de su realización personal. En la actualidad los docentes cuentan con recursos didácticos muy variados que le servirán para mejorar su calidad de enseñanza; entre ellos están medios informáticos y de comunicación todo esto en ayuda a la planificación y gestión educativa.

Guijarro (2012) Dice textualmente:

De conformidad con la política del Gobierno Nacional, y de manera particular Ministerio de Educación contempladas dentro del Plan Decenal en lo que tiene ver a la “ Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida e implementación del Programa SÍPROFE-MINEDUC a nivel nacional, el regulador y encargado de este proceso es la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo quienes realizan su planificación anual y lo fundamenta en diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la política 7 Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación SER-Ecuador, resultados de las pruebas de ingresos Magisterio Nacional y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales relacionados con el sistema educativo. (p.16.)

Este programa tiene por finalidad la elevación de conocimientos académicos y científicos de los docentes; para a través de su capacitación influir también en su desempeño con la meta de mejorar contribuyendo así al desarrollo así como su mejoramiento. Otro de los objetivos es el de ir desarrollando métodos, procedimientos y contenidos, de niveles

inferiores a superiores dirigidos a la formación científica y académica de los docentes.
(p.17)

En ese sentido, la carrera docente no debería ser una suma de años actuados, sino la socialización e impacto de sucesivas intervenciones pedagógicas. A partir de estas consideraciones se puede ver claramente la importancia que tiene su profesionalismo al momento de impartir una clase; esta tiene que estar previamente diseñada, con los recursos necesarios que vaya a utilizar y con una metodología adecuada.

Hoy en día el tema de educación permite reflexionar e invita a reconocer que la teoría y la práctica tienen que estar en equilibrio porque un docente que no domina los contenidos de su área no puede enseñar; así mucho menos un profesor que no pueda poner en práctica la clase teórica tampoco es un profesional merecedor de la labor que desempeña. El profesionalismo del docente no se evidencia en su autoritarismo o en su forma estricta de evaluar, así como tampoco en severidad ante un desacato a su autoridad, más bien el profesionalismo del profesor es una cuestión ligada a los valores morales, ya que un docente profesional enseña con principios éticos y no anula la opinión del alumno sin darle otra oportunidad por muy grave que sea el problema.

1.1.4.2. Relación familia, escuela y comunidad.

Es innegable que los padres educan y que, además, en determinadas ocasiones, éstos son al mismo tiempo padres y profesionales de la educación. Por otra parte que hay procesos de educación informal, autoeducación, incluso como dicen algunos, educación espontánea, pero bien que el conocimiento especializado es necesario para la función pedagógica lo cual no significa que cualquier intervención educativa requiera el mismo nivel de asistencia técnica

Montandon y Perrenoud, 1994 citado en (Bochaca, 2008,) indica que: la relación familia-escuela es un tema clave en educación; los trabajos de sociología histórica han demostrado el control del Estado sobre las familias y el papel de la escuela como instrumento de control social, la sociología de la familia, después de una fase funcionalista, ha estudiado la relación de la familia con su contexto y en éste con la escuela y con la sociología de la educación se cuestiona el papel de la escuela en la sociedad y su relación con el entorno. La familia, tradicionalmente considera una agencia de socialización, y a la que se atribuía hándicaps culturales, poco a poco ha ido siendo reconocida como actor con estrategias más o menos visibles y acordes con la institución educativa. (p.134)

(LÓPEZ, 2008) Considera que “la familia, constituye el primer conjunto de estímulos educativos para la persona humano; es el conjunto de estímulos vinculados tan estrechamente, que llegan a formar un todo determinante de un particular tipo de educación” García de Hoz citado en López (2008) dice que “la educación familiar permite distinguir elementos personales, personales materiales y formales y actúa fundamentalmente sobre diversos campos especialmente en los afectivos como educativos”.(p.13)

Son los padres quienes inculcan el primer aprendizaje por lo tanto estos términos “familia, aprendiza y comunidad” siempre están ligados, por vivir en sociedad y en comunidad las personas deben aprender normas de convivencia, sujetarse a un patrón de medidas donde se establecen deberes y derechos ya sean estos sociales, culturales, religiosos, políticos entre otros al formar parte de estos también se debe hacer ahínco por su cumplimiento y desarrollo, como respetar al otro; ser escuchado etc.

El niño como parte de la sociedad está influenciado por ella durante el proceso escolar y fuera de él; (Pedro R, 2006) Indica; que la educación de los estudiantes no es sólo responsabilidad de la escuela. (p.171) Este autor realiza una reflexión sobre la relación entre escuela y familia, entendiendo ésta como uno de los pilares sobre los que se fundamenta el éxito o fracaso de cualquier sistema educativo.

Los resultados de los numerosos estudios realizados sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje han mostrado que existe una relación significativa entre la implicación familiar y el éxito académico de los estudiantes.

De lo anterior se puede deducir que el aprendizaje está relacionado mucho más a la familia que a la escuela misma, un estudiante evidencia en su logro académico la situación familiar en la que vive.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente

Hoy se torna cada vez más complicado el trabajo del docente tiene que enfrentar algunos requerimientos del sistema, cumplir algunas exigencias; como la evaluación a su desempeño; es difícil para un maestro que lleva más de dos décadas al servicio del magisterio y nunca antes lo habían evaluado; hoy la Reforma a la Ley de Educación General exige al maestro a evaluarse para poder mejorar su calidad de enseñanza y de esta forma mejorar el sistema de aprendizaje de sus alumnos.

Dubet (2004) como se citó en Vezub (2005) señala que:

Al analizar los problemas en el ámbito educativo señala que el ejercicio de la docencia se ha convertido hoy en un trabajo mucho más difícil de realizar que hace algunos años. Bastante más complejo que en los orígenes de los sistemas educativos, cuando los principios y valores fundamentales del programa escolar moderno no se cuestionaban y por lo tanto otorgaban legitimidad, protección y seguridad a la tarea del docente. (P.4.)

La docencia no debe ser una alternativa de trabajo, debe ser algo espontáneo, una vocación, un deseo de servir a los demás, una entrega de las capacidades individuales y conocimientos a quienes los necesiten.

Según Williamson (2008) la praxis juega un papel central dentro del aprendizaje

Las prácticas no pueden ser un simple gasto de energía, pueden ser interesantes metodológicamente pero al no tener sentidos profundos en las conciencias son percibidas por los alumnos y alumnas como vacías, la actividad docente es una relación dialéctica que promueve la crítica, autocrítica, la conciencia la reconstrucción del quehacer a una reflexión sobre la relación entre la teoría y la práctica, que debe estar equilibrada, es decir, no puede haber teoría sin práctica, ni tampoco práctica que no esté sustentada en la teoría. (p.60)

La práctica docente está matizada por diferentes situaciones como son las actividades que el docente recién graduado o sin experiencia realiza; las mismas que pueden estar salpicadas de errores debido a su inexperiencia, pero con el ejercicio continuo esto se va reparando día a día conforme el maestro empieza a advertir lo que es realmente su tarea y con esto puede ir perfeccionando su accionar.

Estima (Gómez, 2005) que:

El maestro al llegar al salón de clases no abstrae solamente la parte de sí mismo que corresponde al saber y a las habilidades propias del historicismo docente a diferencia de otras profesiones, la docencia está enmarcada en las relaciones personales, por lo que la interacción humana es constante, y este juego afectivo dibuja y da color a esta actividad.

El maestro espera tener “éxito” con sus alumnos, y esto último está condicionado por la aceptación, por el sentirse respetado, útil, querido; pero al mismo tiempo el alumno espera ser aceptado, querido, respetado, reconocido por el primero. Así, la docencia, y en particular la construcción de la identidad docente, se mueven en el encuentro y desencuentro permanentes entre el maestro y el alumno. (p.10)

La práctica docente no se trata únicamente de un oficio si no es cuestión de realización personal de buscar el ser aceptado por la sociedad el deseo de servir a los demás de ponerse cada día como meta “ser útil”

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de Gestión Educativa.

(Arroyo, 2000) Indica que

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las Instituciones que ayuda a mantener su autonomía en el marco de las políticas públicas y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. etc.” (p. 56)

Sin embargo se debe considerar la opinión de autores como (Soubal S. , 2004) que define a la gestión educativa:

Como el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel. (p.321)

En la gestión educativa intervienen varios agentes que la determinan y la modifican; para El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación ((IPE, 2000) citado por (Programa de Escuelas de Calidad, 2010)La gestión educativa es vista como un “conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales.”(p.64)

La gestión educativa se la puede definir en síntesis como un saber capaz de unir conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación

Es necesario que se tome en cuenta que aún hay muchas cosas por mejorar en el sistema educativo para que este funcione correctamente y poder ver sus frutos el cambio no solo está en el deseo del docente de mejorar sino que también la institución educativa debe hacer hincapié en ello ya que una institución con maestros de calidad logra mantener su prestigio así como el reconocimiento de sus alumnos y de la sociedad entera.

1.2.2. Características de la Gestión.

De acuerdo a una investigación sobre la necesidad de mejorar el proceso educativo realizado en México por el (Programa de escuelas de calidad, 2010) se determina las siguientes características de la gestión educativa

- a) Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.
- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de nuevos procesos, de las oportunidades y de las soluciones a la diversidad de situaciones.
- c) Trabajo en equipo. Que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y cuáles son las concepciones y los principios educativos que se pretenden promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, la planificación, la acción y la reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.
- d) Apertura al aprendizaje y a la innovación: Ésta se basa en la capacidad de los docentes de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas (p.65)

Característica importante de la gestión educativa según (Amanda Correa, 2012)

Es que no se basa en uniformidades; ella reconoce la complejidad de las organizaciones y el carácter singular y específico de cada una de ellas, de allí que enfatice en el desarrollo de una visión de futuro construida participativamente y en que la organización se involucre en un horizonte compartido con énfasis en la anticipación de resultados. Acentúa la interdependencia entre niveles del sistema educativo y en la práctica del liderazgo pedagógico como posibilidad para motivar, acompañar y concertar en referencia a los procesos de cambio y de transformación educativa que se requieren (p.13)

1.2.3. Tipos de Gestión.

Cassus 2000 citado en (Programa de Escuelas de Calidad, 2010) indica que

Para lograr una gestión educativa eficaz uno de los grandes desafíos que debe enfrentar las organizaciones educativas estatales para facilitar las vías de desarrollo hacia un verdadero cambio educativo desde y para las escuelas; entendiéndolo a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia. (p.59)

Se puede determinar que la gestión institucional educativa como medio y como fin que responde a propósitos fundamentales, que se convierte en una acción estratégica, que tiene como objeto el desarrollo de la educación que se compromete con el logro de resultados de calidad y que incluye una cultura evaluativa como instrumento clave para el desarrollo institucional.

Este enfoque sobre la enseñanza. Para (José A. Serrano Sánchez, 2005)

Se ha centrado en la capacidad y calidad de enseñanza percibidas por los maestros, la autoconfianza y otros aspectos relacionados con el currículum escolar.

La gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, como es el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada. Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión; no se trata sólo de una disciplina teórica, su contenido está influido además por la cotidianeidad de su práctica. (p. 538)

Según un estudio realizado en Chile por (María Laso, 2012) de acuerdo al testimonio entregado por los entrevistados, es posible dividir el estilo de gestión educativa en dos tipos:

Gestión vertical.-Es la gestión que se desarrolla de una manera piramidal, con alta jerarquización en el ejercicio de las funciones, las que se encuentran delimitadas por un organigrama institucional.

Gestión horizontal.-La gestión se aborda mediante el trabajo en equipo, donde las decisiones son tomadas en conjunto con las diferentes unidades del Departamento.

En este tipo de gestión cada Unidad del Departamento tiene sub-unidades a su cargo, en las cuales se replica la metodología del Trabajo en Equipo. (p.112)

La gestión administrativa (organización escolar) es considerada por (SNTE, 2010)

Es clave para el colectivo escolar por la importancia de las decisiones que se toman cotidianamente, orientadas a asegurar el logro de los aprendizajes de los alumnos, además de que favorece las buenas relaciones, la disposición y el compromiso de todos los participantes, resulta fundamental para la mejora de las prácticas en la gestión pedagógica y en la escolar. Del mismo modo, fomenta la dignificación de los espacios escolares, la optimización de recursos, la profesionalización de directivos y docentes, el desempeño educativo con equidad, con el fin de contar con una escuela segura, saludable, libre de violencia y en plenitud de desarrollo para todo el colectivo escolar. (p.72)

La escuela, como institución, debe responder a sus requerimientos técnico-administrativos pues, de no ser atendidos con oportunidad, se pueden convertir en un factor negativo para los procesos de enseñanza y aprendizaje y para sus resultados.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

La gestión docente abarca diferentes campos, Sánchez Horcajo (1979) citado en (García J. M., 2010)

Asocia la gestión con la participación democrática, y define su campo de acción, la relaciona a la gestión con las acciones de: planificar, organizar, dirigir, supervisar, evaluar y controlar, de lo que aprecia que estas funciones de la gestión son similares a las de la administración educativa. (p.16)

La gestión docente abarca diferentes ámbitos; de acuerdo (Borjas A. , 2003) Como son:

El momento en que se planifica que se desea hacer, la ejecución de lo planificado y el proceso de control y evaluación. En un centro educativo, sus actores (directivos,

docentes, administrativos, obreros, padres y representantes, vecinos) actúan con intenciones diversas, a veces no explícitas, pero siempre enmarcadas de un propósito educativo: el que los educandos adquieran los conocimientos y habilidades necesarias. (p.28)

También forma parte de la gestión lo que sucede en el aula, ya que los educadores, al enseñar, planifican un conjunto de actividades que, luego de llevarlas a cabo, son evaluadas.

En la gestión educativa existen diferentes ámbitos en que el educador debe trabajar o centrar su gestión, estos ámbitos de gestión son: el legal, del aprendizaje, de planificación, de liderazgo y comunicación son los principales campos en que debe centrar su quehacer profesional o desempeño docente

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

Esta forma de gestión exige que los actores educativos se planteen, de manera precisa, lo que ellos quieren alcanzar a corto, mediano y largo plazo; en otros términos, se trata de implementar una gestión por proyectos. El educador debe respaldar su gestión académica en lo que se encuentra estipulado en la Constitución y ley ecuatoriana así tenemos que en la Constitución de la República garantiza desempeño docente: en el art. 349 que manifiesta que:

(República del Ecuador, 2012) Art. 41.- Labor educativa fuera de clase. Son las actividades profesionales que se desarrollan fuera de los períodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en el establecimiento educativo, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan.

De gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente; y,

De gestión participativa, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes:

realizar reuniones con otros docentes; atender a los representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente (p.150)

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Para Caballero (2008) Se ha definido la gestión escolar como

El conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel. (p. 321)

Esta gestión en las instituciones escolares según (SNTE, 2010) “está encaminada específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le llamamos gestión del aprendizaje.” (p.62)

Para (García J. M., 2010) “la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos.” (p.16)

Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje ya que a través de ella y en forma secuencial se logra el completar el proceso escolar y con ello se construye el aprendizaje.

Mientras que según (Borjas A. , 2003)

La enseñanza tiene contrapartida, el aprendizaje, y éste es un aspecto poco trabajado cuando se evalúa el trabajo escolar, porque siempre es visto desde la perspectiva de los resultados, en términos de rendimiento académico. Si desde la educación popular planteamos que los educandos deben convertirse en gestores de su propio aprendizaje. (p.53)

También habría que reflexionar sobre la manera como los educandos van aprendiendo a auto gestionar sus aprendizajes a fin de adquirir autonomía, es decir, sobre las competencias que los estudiantes adquieren para lograr aprender a aprender

Considera el autor en éste ámbito algunas competencias:

- a) El dominio de las competencias básicas de lectura, escritura y cálculo;
- b) El manejo de las técnicas de investigación tanto de campo como bibliográficas;
- c) El dominio de las técnicas de estudio;
- d) El interés por conocer y por aplicar lo que conocen, y la socialización de lo aprendido;
- e) La capacidad para trabajar en equipo,
- f) Saber resolver problemas. (p.54)

Por tanto, la gestión del aprendizaje busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, como es el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada.

Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión; no se trata sólo de una disciplina teórica, su contenido está influido además por la cotidianeidad de su práctica. De este modo, es una disciplina aplicada en un campo de acción en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la praxis educativa.

1.2.4.3. *Ámbito de gestión de planificación.*

Jiménez 1980 citado en (Arroyo, 2000) considera que: “la planificación educativa consiste en organizar las ideas para desarrollar el proceso del aprendizaje tomando en cuenta las siguientes interrogantes: ¿Qué se hará?, ¿Cómo se hará?, ¿en qué momento se hará?”(p.56)

Para tener una idea más clara referente a la planificación se toma el criterio del: (Ministerio del Poder Popular para la Educación Venezolana, 2010) la planificación educativa debe ser elaborada tomando en cuenta ciertos principios:

- Participativa: debe favorecer y propiciar el análisis, reflexión, debate y toma de decisiones en los espacios educativos
- Interculturalidad: Se debe tomar en cuenta la diversidad cultural de la localidad, región o país

- Igualdad y Equidad: debe garantizar la inclusión de todos, dándoles la misma oportunidad a educarse a todos los ciudadanos
- Integral: La Institución Educativa debe constituirse como un espacio de integración de todos los grupos sociales

También consta de las siguientes características

- Flexible: Su elaboración requiere del trabajo conjunto de todos los actores sociales del sistema educativo, valorando la práctica docente ante la necesidad del aprendizaje y tomando en cuenta la complejidad de los contextos socioculturales
- Integrada e integradora: Fomenta la integración entre los grupos sociales permitiendo la participación democrática de la familia, escuela y comunidad
- Intencionada: Responde a preceptos legales, es decir está basada en la Constitución de cada Estado. (pp. 3-4)

Según el criterio de (Guerrero, 2006) La planificación es una función básica del docente en el aula ello implica actividades como el diagnóstico de la situación y formulación de políticas, programas, objetivos, mapas y estrategias. Este proceso lleva implícito la forma de la ejecución, de ahí que hoy en día los planes especialmente en el campo educativo tengan el carácter de operativos, es decir, no quedan en la pura formulación sino que llevan implícita la ejecución. (p.57)

Para planificar además se requieren de otros elementos como lo considera (Quezada, 2012) antes de planificar se necesita:

- Conocimientos previos, valores actitudes y normas que se quieren formar en los alumnos
- Organizar y estructura el campo Procedimental, conceptual y actitudinal
- Secuenciación de los pasos según el nivel de dificultad
- Seleccionar el sistema de representación adecuado de sus relaciones y limitaciones de los procedimientos relacionados a valores y actitudes que estos potencian
- Delimitar los campos de aplicación y los fenómenos con cuya modelación se va a trabajar
- Buscar las situaciones problemáticas que nos ayuden a presentar los nuevos contenidos
- Utilización de recursos y materiales con los cuales se va a trabajar. (p.156)

En nuestro país en el sistema educativo de acuerdo a lo expuesto por (Quezada, 2012) la planificación se realiza en tres momentos:

MACROCURRICULAR (a nivel del MEC)

Este es un documento que se caracteriza por contener los elementos básicos del Currículo Nacional para que responda a las necesidades del entorno en donde se hace educación

MESOCURRICULAR (A nivel del Centro Educativo)

Plan Curricular Institucional PCI

Proviene de dos afluentes: el currículo consensuado o de nivel nacional y la realidad del Contexto institucional.

Debe contener los mismos sustentos básicos del currículo nacional y responder a las necesidades del contexto en que se desarrolla y debe ser compartida por los directivos y docentes cuyo producto es el resultado del análisis de contexto y las matrices de concreción de objetivos, destrezas y contenidos

MICROCURRICULAR (A nivel del aula)

Plan Operativo Anual POA

Es elaborado por los integrantes del área en este caso de Físico Matemáticas, presenta las siguientes características

Semi-analítico.-Es el resultado de la desagregación de los programas de la RCC

Adaptable.-Por cuanto deben adaptarse a las condiciones del plantel y la institución

Participativo.- Porque en su elaboración participan los docentes del área

En este apartado también se encuentran:

- El Plan de Unidad Didáctica PUD
- El Plan de Clase (pp.129-133)

La Planificación educativa se realiza siempre rigiéndose en la Ley General de Educación, plantea sus objetivos ante los requerimientos del Currículo Nacional y de acuerdo a las necesidades particulares de cada institución, y determina sus límites convirtiéndose así en algo real que se pueda cumplir.

1.2.4.4. *Ámbito de gestión en el liderazgo y comunicación.*

Junto a la disposición de aprender, un elemento que se viene considerando también de gran importancia es la habilidad para dar respuesta a los desafíos actuales de las escuelas donde se refiere a la capacidad de liderazgo de los profesores. Se está pidiendo un profesor entendido como un “trabajador del conocimiento”, diseñador de ambientes de aprendizaje, con dotes para rentabilizar los diferentes espacios en donde se produce el conocimiento.

Según (SALVADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL, 2008) el docente debe ser un líder motivador y negociador que:

Guía, anima, motiva y media su personal, y busca el equilibrio entre satisfacción de necesidades individuales e institucionales. También entre satisfacción de necesidades individuales e institucionales. También es el responsable de conducir la gestión escolar de su centro educativo, coordinado y articulando los esfuerzos de los miembros de la comunidad educativa como equipo de trabajo, para garantizar un clima agradable y relaciones interpersonales satisfactorias que contribuyan a que los estudiantes permanezcan en el sistema educativo y, sobre todo, que aprendan para la vida. (p.10)

En el ámbito de los centros educativos conviene dar una definición clara sobre el liderazgo que alinee, oriente y enfoque las actividades en la tarea docente he aquí una de ellas: Águila, 2009 citado en (Cervera, 2011) considera:

Liderazgo es el conjunto de cualidades y hábitos positivos (virtudes) que motivan y facultan a un individuo para conducir/dirigir (servir) a un grupo de personas al logro de fines superiores a través de caminos acotados por principios y valores de alto contenido humano y moral (p.306)

Referente al liderazgo en el aula, o en la institución educativa dice; Hopkins (1996) como se citó en (Uribe, 2005) que:

En el ámbito de las instituciones escolares, los estudios más recientes han demostrado a través de abundante evidencia el impacto que produce el ejercicio de un adecuado

liderazgo en la eficacia escolar. Un punto distintivo en este liderazgo es que a través de una estructura de gestión adecuada, se posibilita la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión escolar (p.4)

(Herrera, 2011) define que: generalmente en las grandes empresas o los grandes procesos siempre se han impuesto por una idea novedosa, es necesario entonces que la persona que dirige un grupo, busque, desarrolle y cultive ese proceso creativo interno que le permita sacar a flote las ideas innovadoras a fin de lograr objetivos comunes al grupo.(p. 239)

Así como en el campo comercial se busca líderes en el aula también se necesita que quien está al frente se destaque como un gran líder que sea capaz de motivar aún en los momentos más aburridos o agotadores como ante las materias más difíciles o engorrosas, solo quien pueda lograrlo también habrá alcanzado desarrollar un aprendizaje significativo en sus alumnos.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1. Definición de estrategias

En el diccionario Larousse se define estrategia como el arte de dirigir operaciones militares, habilidad para dirigir.

Para (Medina.A. & Salvador, 2008) Las estrategias de enseñanza creativa coherentes a los principios pedagógicos descritos en contextos interculturales, “son aquellas que comparten y crean conocimiento, estimulan las posibilidades del pasamiento a través de la imaginación, utilizan la experiencias previas de los alumnos y desarrollan un conocimiento común”. (p.420)

Define a las estrategias docentes (Hernández, 2001) como: Las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptadas a las diferencia de sus alumnos, así como al contexto de su clase”. (p.7) Por ello existen diversas vías para promover el aprendizaje, el docente ha de ser capaz de decidir en cada caso.

Así las estrategias vienen a constituirse en el conjunto de acciones que realiza el profesor dentro y fuera del aula para de esta manera ir diariamente edificando su enseñanza y poder

contribuir al aprendizaje de todos sus alumnos todo esto debe ir conectado a las necesidades de los niños y su bagaje cultural así como responder a las necesidades de la sociedad en que se desenvuelven los alumnos

1.3.2. Tipos de estrategias.

Cada profesor utiliza sus propias estrategias, métodos y técnicas, de acuerdo a su rama, existe una clasificación variada; entre ellas (Carrillo, 2007) Explica cinco estrategias que «convergen para innovar la organización y funcionamiento del centro educativo. Estas son:

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

(Díaz F. , 2010) Indica diferentes estrategias docentes para obtener un aprendizaje significativo

Estrategias para generar conocimientos previos

- Estrategias para orientar y guiar a los aprendices sobre aspectos relevantes de los contenidos de aprendizaje
- Estrategias para mejorar la codificación (elaborativa) de la información a aprender
- Estrategias para organizar la información nueva por aprender
- Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender.(p.189)

De las estrategias propuestas el docente puede seleccionar la que más se ajuste a la realidad y a los alumnos con los cuales trabaja por lo tanto el docente debe caracterizarse por ser un buen estratega en su desempeño profesional.

1.3.2.1. En la Gestión Legal.

El Estado ecuatoriano vela por el buen funcionamiento de las Instituciones educativas, en busca de mejoras que ayuden a fortalecer el perfeccionamiento en la calidad de la educación, gratuita, asequible a todas y todos los ciudadanos, establecido de forma clara y precisa en la Constitución de la República

El Artículo 349 de la Constitución de la República, establece que 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

Las estrategias de gestión en el ámbito legal deben ser adoptadas por los docentes enmarcadas en las disposiciones legales de los tratados internacionales que ha celebrado el Ecuador y de acuerdo a la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2012) expresa:

Capítulo Cuarto: de Los derechos y obligaciones de las y los docentes

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; (p.62)

Art. 112.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra. (pp. 107-108)

2.2.3 Reglamento General de La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012)

Capítulo VII. De la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación

Art. 311.- De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación.

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente.

El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

Art. 313.- Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Art. 314.- Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban.

Los docentes de establecimientos fisco misionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. (Pp.328-329)

De las disposiciones legales expuestas se puede mencionar que el docente debe señir su actuación en lo dispuesto en la constitución y en la ley ya que forman parte del sistema educativo ecuatoriano

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional curricular.

Es universalmente reconocido que toda institución y sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y trascendente requieren de la planificación de actividades. La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. Como proceso, metodológicamente, la planificación educativa comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico

La planificación como ya se dijo abarca todo el contexto educativo, siendo los directivos de cada institución los responsables de coordinar acciones con sus compañeros a fin de establecer acuerdos que favorezcan a todos; sobre esto explica:(SNTE, 2010)

El Director organiza a los maestros, para orientarlos hacia la buena enseñanza, a fin de que los alumnos aprendan. El director genera acuerdos entre quienes conforman la comunidad escolar, asegurándose de que éstos se lleven a cabo y, por lo tanto, ganen terreno en el logro de los objetivos establecidos en la planeación realizada en tiempo y forma concreta las estrategias para alcanzar los objetivos, al ser incluyente con el equipo y la comunidad escolar.(p.22)

Es también consenso internacional que la planificación educativa aún constituye una actividad oficial necesaria y obligada. Es importante diferenciar la planificación a nivel macro educativa o sistémica de la planificación micro educativa (o escolar), puesto que cada una responde a orientaciones metodológicas específicas, diseño del plan, ejecución, seguimiento y evaluación.

Los métodos de planificación dependen de los enfoques que se da a la educación con relación a su impacto sobre el desarrollo nacional. Los planes se pueden clasificar en base a los siguientes criterios: dimensión espacial (Plan nacional, regional, local, etc.); dimensión temporal (Plan estratégico a largo plazo, plan operativo anual, etc.).

(Costa, 2008) Determina que existen dos tipos de planeamiento;

El Plan Anual de Centro Educativo (POA anual) y el proyecto educativo institucional (PEI).La planificación estratégica es por naturaleza de mediano y largo plazo y en ella tienen más importancia los principios y las líneas de acción que las actuaciones.

Por el contrario, las planificaciones tácticas y operativas son a mediano y corto plazo y en ellas cabe una mayor especificación de las actuaciones. (pp.34-35)

El proceso de planificación tendrá éxito siempre y cuando se realice en forma ordenada y previamente se haga un diagnóstico de la realidad, que permita priorizar las necesidades, como reconocer los intereses y las expectativas de la población y de la comunidad en donde se halla ubicada la institución.

Para (Representación de la UNESCO en Perú, 2011) se deben establecer algunas pautas;

- a. Un diagnóstico de su realidad: implica el reconocimiento de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que posee la población de la comunidad educativa, en los aspectos socioeconómicos, culturales y educativos.
- b. La fijación de metas: son prioridades que se plantea la institución educativa en concordancia con el Plan Estratégico.
- c. Las líneas de acción: Son directrices que orientan la gestión y que viabilizan la implementación del Plan Estratégico. Este incide directamente con la organización de la institución.
- d. Los recursos: Son los insumos y las potencialidades con que cuenta el Director para desarrollar su gestión. Pueden ser humanos, materiales y financieros. (p.44)

En la planificación micro curricular se distinguen cinco fases (Quezada, 2012)

- Diagnóstico y nivelación : cuyo objetivo es conocer el nivel de conocimientos del alumno
- Aproximación: Familiarizar al alumno y motivación inicial para llegar al nuevo conocimiento
- Conceptualización Favorece la comprensión del alumno de los conceptos de la unidad mediante características específicas y su relación con conceptos generales
- Desarrollo de habilidades Desarrolla en el estudiante el pensamiento formal hipotético-deductivo, así como la habilidad psicomotriz de cada campo
- Argumentación.- Favorecer al estudiante en el desarrollo de la argumentación ya no de conceptos aislados sino de sistemas conceptuales, conjuntos organizados, de ideas, proposiciones, puntos d vista sobre un mismo tema. (pp.133-136)

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Siendo el aprendizaje el objetivo principal del proceso educativo, cada docente debe poner de manifiesto todo su potencial en lograrlo, sin descuidar ningún detalle para su cumplimiento. Para (Caballero, 2008)La esencia del proceso docente educativo posee una

triple finalidad; diagnóstica, formativa y predictiva retroalimentadora. La cual está sustentada en los siguientes principios:

- El carácter sistémico.
 - La sistematicidad en su aplicación.
 - La heterogeneidad de las respuestas que se esperan.
 - Comprensión del proceso del aprendizaje del estudiante.
 - Carácter transformador que ayuda en el cambio del significado de la experiencia.
- (p.320)

El profesor realiza modificaciones o arreglos al material didáctico, al contenido que va a utilizar en su clase para poder acercarse al alumno y lograr que éste capte su mensaje, (SNTE, 2010) dice textualmente "La planeación pedagógica representa una de las tareas más importantes del profesor mediante el cual se expresa los objetivos de aprendizaje, junto con las estrategias y recursos para lograrlos". (p.20)

Por lo tanto es de radical importancia y una de las estrategias más esenciales es el perfeccionamiento docente.

Otros autores como (Careaga, Ser Docente, 2007) señalan que las estrategias para lograr un aprendizaje óptimo surgen efecto cuando un docente da una buena clase. A modo de ejemplo entre de las características de una *buena clase* se señalan:

- Se han transmitido los conocimientos que estaban previstos
- El profesor ha explicado en forma amena
- El profesor ha sabido mantener y estimular la atención acerca del tema
- Los alumnos entienden el sentido de lo que se está enseñando
- Los alumnos son capaces de relacionar lo nuevo con los conocimientos previos
- Se promueve la formulación de preguntas que estimulen la reflexión.(p.5)

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Siendo la comunicación el medio indispensable para transmitir ideas, opiniones, es también necesario para que haya una comunicación eficaz el invertir un poco de atención a las ideas de los demás; es decir que se aprenda a escuchar de forma activa; para (Herrera, 2011) el ser líder implica ser educador. La educación es comunicación, es relación interpersonal, pues la educación es la base fundamental del crecimiento y realización personal. Las concepciones del liderazgo según (Herrera, 2011)

Es fruto de un conjunto de rasgos de la personalidad

- Es el arte de inducir, obediencia, sumisión, respeto, lealtad y cooperación por parte de los integrantes del grupo (influencia)
- Es un ejercicio de influencia enmarcado en las actividades de los miembros relacionado con el logro de las metas y objetivos del grupo presidido por el líder
- Son los comportamientos que se manifiesta una persona mientras es líder
- Es una forma de persuasión , una forma de inducir cambios en las actitudes, creencias y comportamientos de los seguidores (persuadir)
- Conduce al grupo al logro de los objetivos, como un instrumento para la consecución de las metas, como la persona que motiva y moviliza a los demás para alcanzar los objetivos propuestos (p.58)

El ser humano siempre ocupa el primer lugar en todo proceso de formación; como lo indica (Careaga, Ser Docente, 2007)“La educación que humaniza, entonces, coloca necesariamente en el centro de su acción a la persona, y el docente es el primer referente en esta construcción humanizante.”(p.43)

El docente no solo tiene a cargo dar una clase, enseñar una materia si no también la tarea de consolidar un grupo humano, de fortalecer sus valores morales, como el cooperativismo, la solidaridad, crear lazos afectivos in destructibles entre él y sus alumnos y consecuentemente entre ellos, para llegar a esto debe ser un líder ético y respetuoso de las diferencias individuales de los miembros de su grupo, carismático y con principios morales sólidos que no busquen sus intereses o ganar fama, sino más bien que otros reconozcan sus virtudes, optimista que influya en los demás sobre sus creencias y les trasmite alegría y fortaleza ante los problemas del grupo

En el ámbito educativo el concepto de influencia , tiene sentido positivo no significa manipular, inducir presionar bajo la fuerza o chantaje a una persona o al grupo, ya que esto iría en contra de la libertad de cada persona , influir en liderazgo significa, amar, respetar delegar, inspirar, escuchar, educar, compartir, decidir, recibir, etc.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, por lo que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la que fue posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características: transversal por lo que permitió investigar a los docentes del periodo lectivo 2013-2014; exploratorio ya que en ella se efectuó un acercamiento previo a la institución educativa investigada; descriptivo por lo que se pudo indagar los niveles de una o más variables en la población investigada.

2.2. Contexto

La investigación fue realizada en el Colegio de “Bachillerato Paltas” este plantel educativo se encuentra ubicado en la Provincia de Loja, en el Cantón Paltas, en la ciudad de Catacocha el mismo que fue creado el 12 de junio de 1950 como “Colegio Municipal de Catacocha”; se constituyó como el primero de su género en el cantón y la zona sur de la provincia de Loja; su primer rector fue el Dr. Hernán Acevedo Cortez.

El 23 de enero de 1969 por disposición ministerial se autoriza el funcionamiento del Colegio Particular “25 de Junio” en horario nocturno. El 3 de octubre de 1973 con resolución ministerial N° 1559 se designa con el nombre de “Colegio Nacional Paltas”, establecimiento de educación media que dio acogida en sus aulas a la juventud estudiosa de toda la región Sur de la Patria.

Con acuerdo N°031- DPL, con fecha 02 de abril de 1998 se cambia de Colegio Particular 25 de Junio a Colegio Nacional paltas Sección nocturna. Según Resolución ministerial N° 1822 de fecha 17 de mayo del 2004 se lo eleva a la categoría de Colegio Experimental Paltas con la estructura que mantiene el plantel: ciclo básico, diversificado y bachillerato en Ciencias especializaciones físico matemáticas, químico biológicas, sociales, técnico en comercio y administración, especialidad contabilidad.

El 26 de febrero del 2013 por resolución N°1170 JDRC- L 2013 se cambia la denominación al Colegio Experimental Paltas por la de Colegio de Bachillerato Paltas. Este colegio en la actualidad cuenta con una extensión de 30.000 metros cuadrados, y un terreno de 10.000 metros cuadrados para actividades deportivas, dos secciones, diurna y nocturna, con

octavos, novenos, decimos años de Educación Básica, el mes de febrero del 2014 se terminarán los bachilleratos en especialidades debiendo quedar el Bachillerato General Unificado y el Bachillerato Técnico. El colegio dispone de 30 aulas de servicio, sala de uso múltiple, tres laboratorios de computación e internet, física, y química respectivamente, departamentos de odontología y medicina general, un departamento de Orientación y Bienestar estudiantil, entre otros servicios.

Cuenta con una planta docente; 33 maestros con nombramiento, 2 contratados, 1 maestro en comisión de servicio 7 administrativos ,3 trabajadores de servicios, y 876 estudiantes en la sección diurna; mientras que en la sección nocturna cuenta con 175 estudiantes; 9 docentes contratados 3 en comisión de servicios, octavos, novenos, y decimos, bachillerato en especialidades que al igual que en la sección diurna en febrero del año 2014 pasará a ser bachillerato General Unificado.

2.3. Participantes

Los participantes de esa investigación fueron docentes del Nivel de primero, segundo y tercer año de Bachillerato del Colegio de Bachillerato “Paltas”, una mujer y cuatro varones, cuya edad oscila entre los 45 a 57 años, con experiencia en la docencia comprendida entre 8 a 35 años, los 5 docentes investigados poseen un título académico de tercer nivel, todos poseen un nombramiento en el Centro Educativo investigado 4 de ellos trabajan en la sección diurna y 1 en la sección nocturna del plantel.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

La investigación se realizó utilizando los siguientes métodos:

El método descriptivo fue utilizado en la elaboración del Marco Teórico, en el que se describió y caracterizó teóricamente el desempeño docente desde diferentes ámbitos, como también se lo debe utilizó en el análisis de los resultados obtenidos de la investigación de campo, para luego establecer conclusiones y recomendaciones

El método analítico fue aplicado luego del acopio bibliográfico y del análisis de la información documental como de la aplicación de los instrumentos, que permitió

esquematizar y organizar para luego extraer resultados, lo que ayudará en la redacción del informe final de esta investigación.

El método inductivo y el deductivo, con el que se logró realizar la investigación bibliográfica y de campo, para finalmente elaborar el informe final

El método estadístico, que permitió procesar la información y representarla gráficamente los resultados obtenidos en el trabajo de campo mediante la utilización de tablas dinámicas de Excel

El método hermenéutico, con el auxilio de este método se elaboró el marco teórico y el trabajo de campo, con lo que se pudo realizar la triangulación de los resultados para la formulación de conclusiones, recomendaciones y propuesta

2.4.2. Técnicas.

Las técnicas usadas en el proceso de investigación, fueron las siguientes:

De investigación bibliográfica, que fueron utilizadas para la recolección y análisis de la información teórica, la técnica usada fue la de la lectura, que permitió conocer sobre aportes de diferentes autores sobre el tema investigado, para la elaboración del Marco Teórico; así como los mapas conceptuales organizadores gráficos que fueron utilizados para sistematizar la información obtenida de diferentes fuentes bibliográficas para la estructuración del Marco Teórico, fue usada también la técnica del resumen para la redacción del Marco teórico y para la interpretación de los resultados de la investigación

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

La observación no participativa para obtener información sobre la práctica del docente en el aula para construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje

La encuesta: fue utilizada para la recolección de los datos, para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño de los docentes investigados en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

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

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

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales fue evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evaluaron con el cuestionario son:

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

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

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

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

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

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTP y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1. y 3. El objetivo del registro de observación fue identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. **Este instrumento** se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo

Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión. Nivel de

conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

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

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

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

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

2.5. Recursos

Se utilizaron los siguientes recursos

2.5.1. Talento Humano.

Se contó la asesoría de la docente Lcda. Ana Lucía Córdor Directora de tesis, la autora de la presente tesis, del Director y 5 cinco docentes que laboran en el Bachillerato del Colegio de Bachillerato "Paltas" de la Ciudad de Catacocha, provincia de Loja.

2.5.2. Materiales.

Los recursos materiales que se utilizó fueron el formulario de registro de observación y cuestionario de autoevaluación docente, computador, textos relacionados con la investigación, cámara fotográfica, y más materiales de escritorio.

2.5.3. Institucionales.

Entre los recursos institucionales se contó con la asesoría de la Universidad Técnica Particular de Loja y del Colegio de Bachillerato "Paltas" de la Ciudad de Catacocha, provincia de Loja

2.5.4. Económicos.

Fueron cubiertos en su totalidad por la Autora del presente trabajo investigativo.

Detalle	Valor
Adquisición de libros	200.00
Internet	100.00
Digitación del texto	200.00
Material de escritorio	200.00
Transporte	150.00
Impresión de borradores	180.00
Empastado de tesis	180.00
Instrumentos para recopilar información	150.00
Imprevistos	200.00
Total	1,560.00

2.6. Procedimiento

Para la realización del presente trabajo investigativo, primeramente se inició con la elaboración del Marco Teórico, para lo cual se recopiló información acerca de las variables de la investigación, de diferentes fuentes bibliográficas tales como revistas, textos, diccionarios, información de internet, luego se realizó la sistematización y análisis de la información recopilada, posteriormente se procedió a la elaboración del Marco teórico, luego se realizó la investigación de campo, la misma que partió con un acercamiento al Colegio de Bachillerato "Paltas", a través de una carta de presentación al rector de esta Unidad, en la que se solicitaba la autorización para la realización de la investigación y a su vez la designación de cinco docentes del área de Físico Matemáticas que se encuentren laborando en el bachillerato para que sean investigados, con la autorización favorable, se procedió a dialogar con los docentes a ser investigados, para luego aplicar el cuestionario de autoevaluación a los docentes, luego se realizó la observación de cuatro periodos de clase de los docentes investigados, en los que se llenó el registro de observación, considerando las acciones que ejecutaba el docente en el desarrollo de la clase, clasificando estas acciones de acuerdo al proceso didáctico, finalmente se valoró la observación en una escala de 0 a 10, considerando el nivel de desarrollo de cada actividad.

Luego se procedió a llenar los datos de campo en las plantillas de Excel proporcionadas por la universidad para este efecto, las mismas que permitieron procesar los datos obtenidos en el trabajo de campo y a su vez se generaron los gráficos de manera automática.

CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3. Resultados: Análisis y discusión

3.1. Desempeño Profesional en el ámbito de gestión legal

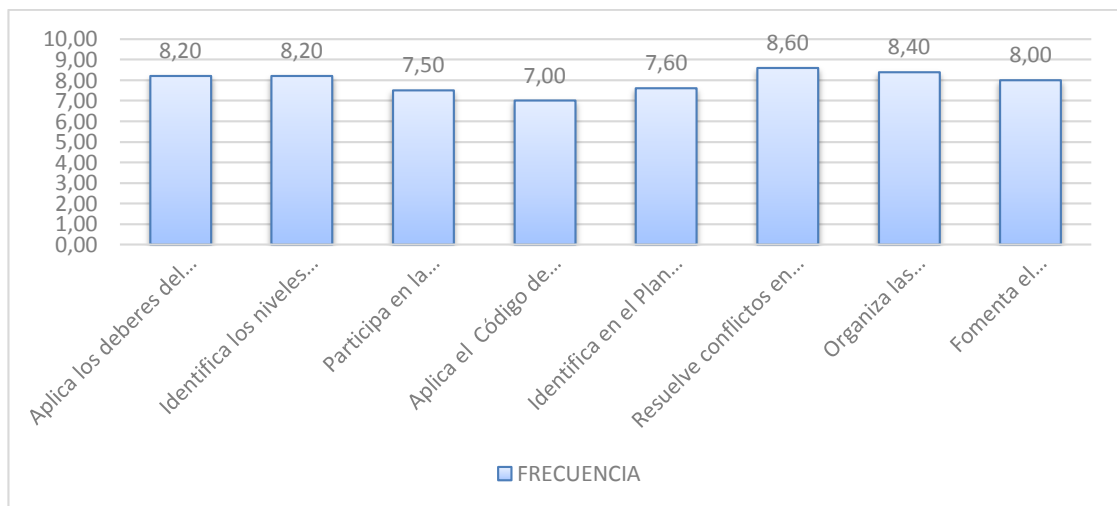
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,50	75%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,00	70%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
TOTAL		63,50	
PROMEDIO		7,94	79%

Fuente: cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 1



La tarea del profesor está determinada como; la manera en que el maestro se desenvuelve en el aula, considera (Estrada, 2000) "El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal" (p.2); este debe

desarrollarse en forma armoniosa, para de esta forma se logre un aprendizaje óptimo, y está sujeto a ciertas normas que se determinan en la Constitución Política de cada estado.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes que participaron en esta investigación se evidencian de forma un tanto equitativa en cada uno de los indicadores, sin embargo se muestra una ligera variante en el indicador 1.4 que corresponde a la **Aplicación del Código de Convivencia Institucional** en donde obtuvieron una frecuencia de 7.00 que alcanza un porcentaje del 70% mientras que en el indicador 1.3 que define **Participación en la elaboración del código de convivencia institucional** al igual que el indicador 1.5 que corresponde a la **Identificación de los objetivos en el plan Decenal de Educación** llegaron a una frecuencia de 7.60 con porcentaje de 76% que según el equivalente alcanzan un nivel de Bueno con relación a los otros indicadores que alcanzaron el criterio de Muy Bueno, ante esto se deduce que los docentes deben poner mayor énfasis en la elaboración y aplicación de normas internas de convivencia, que les ayuden a fortalecer las buenas relaciones dentro de la institución ya que esto es algo necesario, que a la vez sirve para mejorar el trabajo en equipo y ayuda en la resolución de conflictos que a diario pueden presentarse en el aula y que muchas veces por desconocimiento casi no se toman en cuenta estos detalles, como lo expresa (Programa de Escuelas de Calidad, 2010) Las organizaciones profesionales que respalda su proceder en un código de ética bien cimentado, se aseguran de colocar en el centro de las decisiones a los beneficiarios del servicio y a la misión institucional para su cumplimiento, cuyo núcleo central se relaciona con ellos.(p.72)

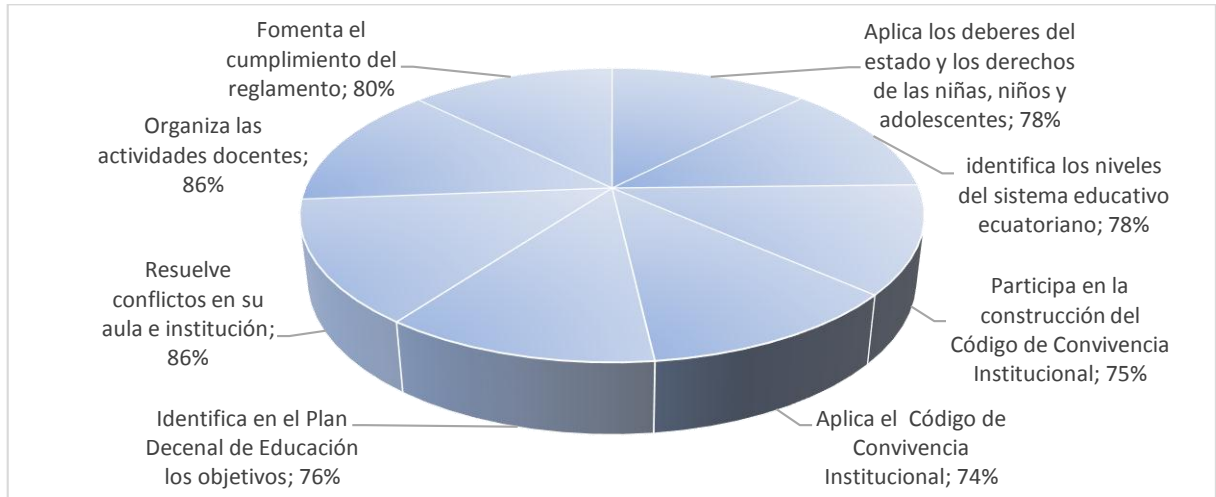
3.1.2. Niveles de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,80	78%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,80	78%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,50	75%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,40	74%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
	TOTAL	63,30	

PROMEDIO	7,91	79%
-----------------	-------------	------------

Fuente: cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 2

El nivel de importancia que dan los docentes a su desempeño en el ámbito de gestión legal se ve reflejado en los resultados de la tabla anterior, de tal manera que es necesario explicar lo significativo que resulta este aspecto; en la acción que realiza a diario el profesor, que se ve matizada por varios aspectos legales que la definen como una necesidad humana y un valor social y cultural de cada población; para autores como: (Borjas B. , 2003) considerar que un mayor nivel educativo es fundamental para el desarrollo humano de un país, tanto para elevar la productividad como para fortalecer la democracia y alcanzar una mejor calidad de vida.(p.18)

Al analizar los resultados sobre el nivel de importancia en el ámbito de gestión legal del desempeño docente se evidencia que en los indicadores 1.3 y 1.4 que corresponden a la **Participación y elaboración**, como a la **Aplicación del Código de convivencia institucional** respectivamente. Han alcanzado un porcentaje del 75% y 74% respectivamente, a simple vista son los niveles más bajos, ya que según la tabla de equivalencias alcanzan un criterio de Bueno en relación con los otros indicadores ante estos resultados, se puede puntualizar, los docentes investigados deben reflexionar sobre el proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que son ellos los responsables del futuro de los jóvenes que comparten ellos a diario su experiencia e inquietudes, la mejor disciplina que el docente puede inculcar a sus alumnos es el respeto y la colaboración con los demás ya que según; (Careaga A. , 2007)La educación de las personas es el resultado de múltiples variables de tipo contextual que tienen su efecto positivo o negativo, en lo relativo a su

comportamiento, en su ideología y en su desarrollo profesional, por lo cual se podría afirmar que el ser humano como ser social se educa y se transforma en su contexto fundamentalmente en su entorno familiar, laboral y de sus amistades.(p.12).

El Código de convivencia institucional tiene la finalidad de promover elementos básicos como la ética, la moral, el profesionalismo y humanismo, los mismos que contribuirán a elevar el autoestima de quienes laboran en la Institución educativa, además conlleva a mejorar la disciplina, la convivencia pacífica y armónica entre Autoridades, Docentes, estudiantes, Padres de Familia y Personal Administrativo y de Servicio garantizando así el respeto a los demás Como lo afirma (Borjas B. , 2003) La educación de calidad como un derecho fundamental de todas las personas tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la equidad, la relevancia, la pertinencia y dos elementos de tipo operativo como la eficacia y la eficiencia(p. 19).

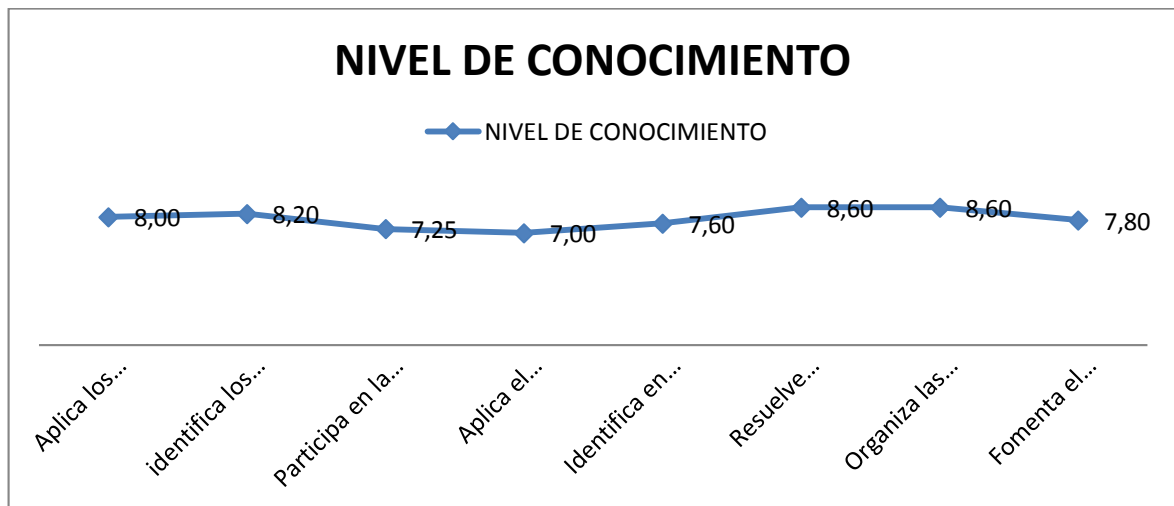
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,25	73%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,00	70%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,80	78%
	TOTAL	63,05	
	PROMEDIO	7,88	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 3



Gracias a la tabla anterior y con ayuda del gráfico estadístico, se puede ver los niveles de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de gestión legal, y se puede apreciar que los indicadores que obtienen un puntaje más bajo como en los casos anteriores es el 1.3 y el 1.4 que corresponden a **La elaboración y aplicación del código de convivencia institucional**; respectivamente con porcentajes de 73% y 70% respectivamente que se consideran con un criterio de Bueno según la tabla de equivalencias mientras que los demás indicadores, llegan a un nivel de muy bueno según esta misma tabla; ante esto se puede deducir que; la elaboración y aplicación del Código de Convivencia Institucional es algo necesario e importante pero que muchas veces en ciertos lugares no se aplica, y aunque no se trata de un tema reciente sin embargo es algo que solo se queda en teoría y en otras ocasiones se queda en el archivo de las instituciones y no llega a todos los docentes mientras que lo ideal sería que todos los profesores tengan acceso y lo puedan aplicar a cabalidad por ser algo valioso que sirve a todos los integrantes de la institución: así se describe en (GOBIERNO DE CHILE, MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2008) La convivencia escolar y el apoyo a los estudiantes se constituye en prácticas que lleva a cabo el establecimiento educativo para considerar la diferencias individuales y la convivencia de la comunidad educativa favoreciendo un ambiente propicio para el aprendizaje”(p. 7); para(Programa de Escuelas de Calidad, 2010) Un clima escolar orientado a la promoción del aprendizaje supone la existencia de la comunicación, cooperación, intercambio, integración y de valores como el respeto, la tolerancia y la confianza entre los actores integrantes de la comunidad escolar. En este sentido, la escuela se establece como una comunidad abierta a la autocrítica y dispuesta para desarrollar acciones de aprendizaje organizacional. (p.73)

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

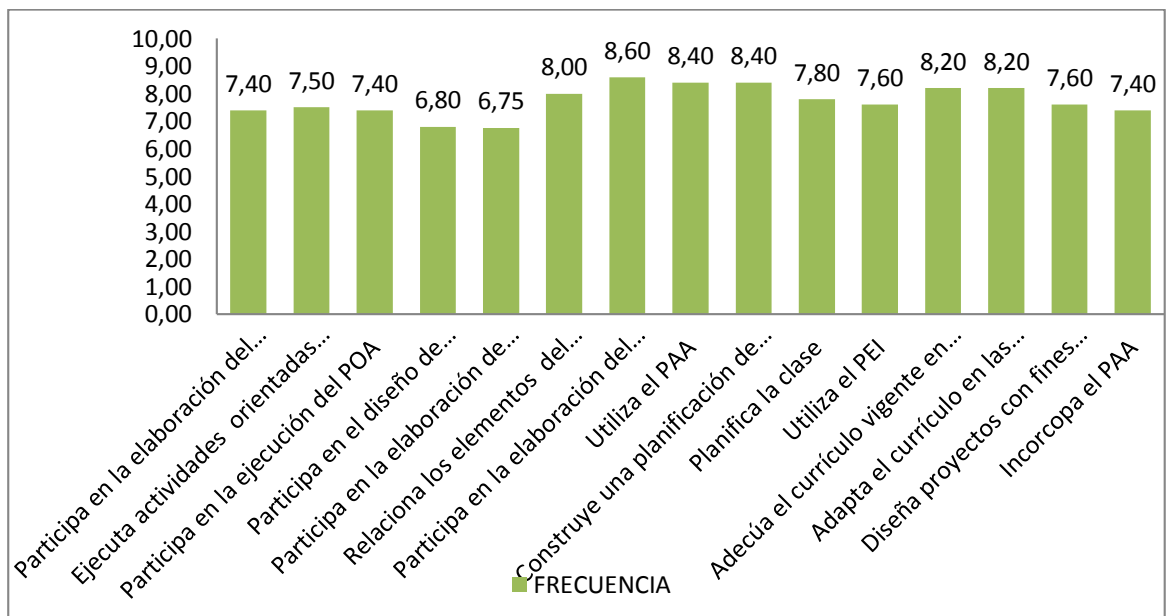
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,40	74%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,50	75%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,40	74%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,00	70%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,00	70%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,40	84%
2.9	Construye una planificación de clase	8,40	84%
2.10	Planifica la clase	7,80	78%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,20	82%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
2.15	Incorpora el PAA	7,40	74%
TOTAL		116,50	
PROMEDIO		7,77	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 4



La planificación dentro del proceso educativo viene a ser un requisito indispensable, ya que todo proceso tiene que plantearse objetivos y llevarlos a cabo en forma sistemática y disciplinada, de esta manera poder obtener los resultados esperados ante esto define (Borjas G. A., 2005) es necesario destacar que el proceso educativo debe planificarse con el fin de garantizar un mínimo de éxito en su acción para afianzar el espíritu de responsabilidad y eliminar la improvisación.(p.58)

Los resultados que aparecen en la tabla anterior muestran la frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la planificación los cuales se muestran en la siguiente forma: El indicador 2.5 alcanza una frecuencia de 7.0 con un porcentaje de 70% que corresponde a la **Participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos**, nivel que alcanza un criterio de Regular y el indicador 2.3, que corresponde a la **Participación en el diseño de instrumentos** donde alcanza una frecuencia de 7.00 con porcentaje de 70% que llega a un nivel de Bueno, por lo que se constituyen bajos en relación a los otros indicadores que alcanzaron un criterio de Muy Bueno según la tabla de equivalencias; ante esto es preciso enfocar la necesidad de que los docentes tomen en cuenta que como actores educativos deben participar en cada uno de las actividades, que están enmarcadas dentro de la Ley(MINISTERIO D EDUCACIÓN ECUADOR, 2010) expresa: la gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas, revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente.(p.150) Por lo tanto es vital que los docentes tomen en cuenta lo valioso que resulta trabajar en forma conjunta con las autoridades institucionales en busca del mejoramiento del sistema educativo

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

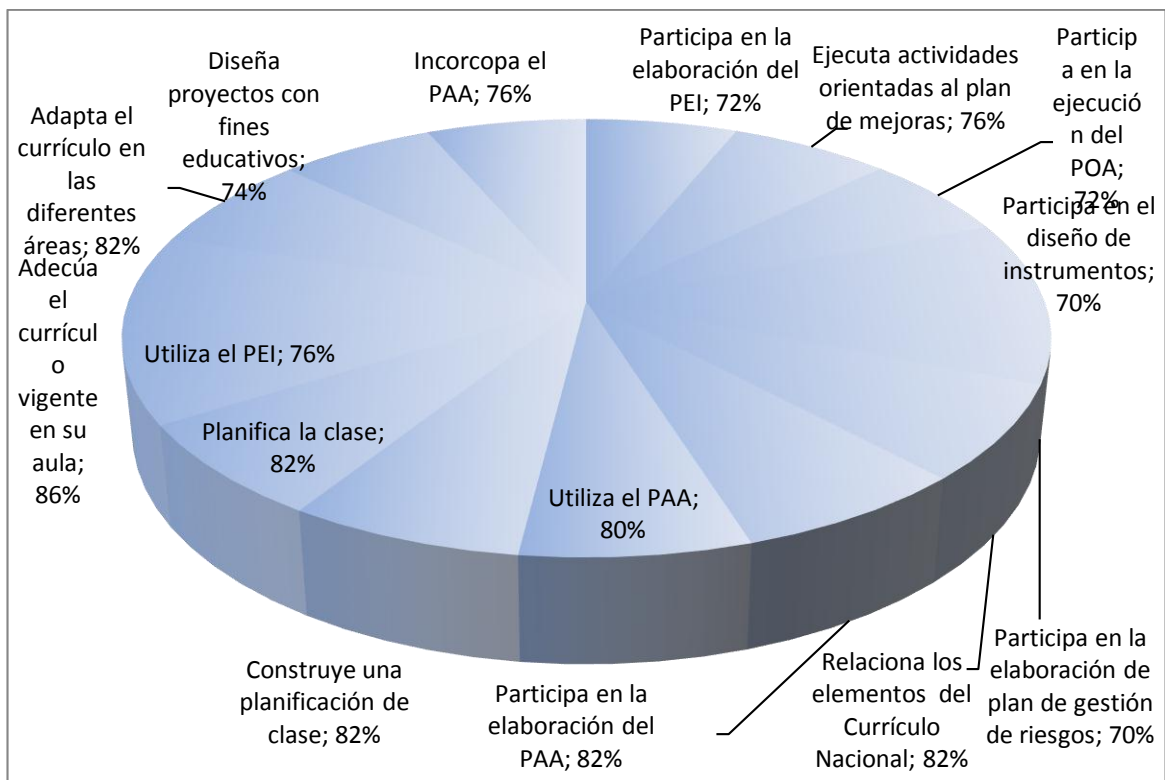
Tabla 5: Niveles de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,20	72%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,60	76%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,20	72%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,00	70%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,00	70%

2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,20	82%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,20	82%
2.10	Planifica la clase	8,20	82%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,40	74%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
TOTAL		116,20	
PROMEDIO		7,75	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 5



La planificación educativa no solamente ayuda al docente en el logro de los objetivos educativos si no que se torna un paso ineludible que garantizará el éxito en el desarrollo de su actividad diaria, a tal efecto; Certo citado en (Borjas G. A., 2005) expresa que: existen razones válidas que justifican la planificación en la educación, estas son: la organización sistemática de actividades y el logro de los objetivos; economiza tiempo dinero y esfuerzo; facilita la evaluación del plan, ayuda a coordinar el trabajo y ayuda a asegurar la cooperación del grupo directivo, aumentado el sentido de la responsabilidad. (p.58)

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente a los profesionales investigados se muestran en forma un tanto satisfactoria pero al realizar el comparativo jerárquico se determina que los indicadores 2.5 que corresponde a la **Participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos**, alcanza una frecuencia de 7.00 con porcentaje del 70% equivalente a bueno; y el indicador 2.3, que corresponde a la **Participación del docente en el diseño de instrumentos**, donde tiene un puntaje de 7.00, que da un porcentaje de 70% alcanzando un criterio de bueno, y se ubican en los niveles más bajos en relación a los otros indicadores, ante esto se determina que los docentes deben considerar que dentro de sus actividades está el desarrollo de actividades para la institución, que vayan en beneficio de la educación como proyectos educativos, investigativos, experimentales, entre otros y que deben estar dispuestos a trabajar por el adelanto del sistema educativo en general; según (MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, 2010) donde consta el principio de Flexibilidad para diseñar y ejecutar modelos pedagógicos y didácticos alternativos que respondan y se adapten a las circunstancias y características regionales de carácter ocupacional, climático y productivo.(p.51)

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

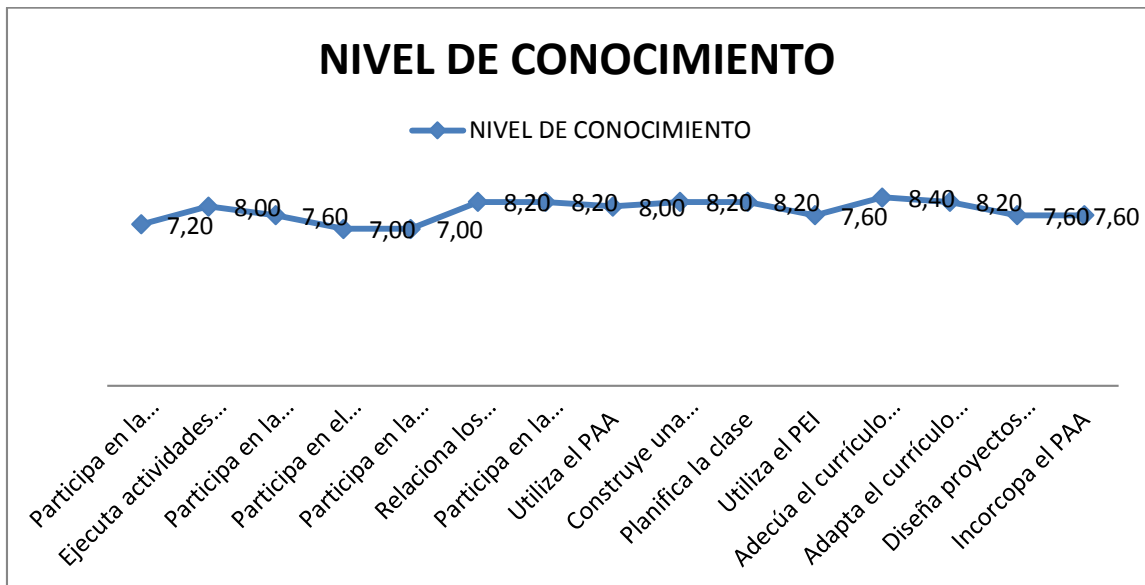
Tabla 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,20	72%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,60	76%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,00	70%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,00	70%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,20	82%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,20	82%
2.10	Planifica la clase	8,20	82%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%

TOTAL	117,00	
PROMEDIO	7,80	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 6:



La Planificación dentro del proceso educativo conlleva a los profesores al manejo de diversos recursos necesarios para desempeñarse de manera eficiente dentro del aula, es necesario que se cuente con un amplio conocimiento sobre la importancia, y utilidad que trae este agente dentro del sistema educativo para (ZAMBRANO T., 2004) la planificación pedagógica es el proceso que delinea hasta donde se quiere llegar los procesos y recursos viabilizadores del currículo es decir se prevé lo que se logrará en el currículo en un tiempo determinado, analizando previamente la situación y las necesidades del medio educativo para alcanzar las metas u objetivos organizacionales. Es decir, la planificación pedagógica es un proceso que permite seleccionar el ambiente educativo para satisfacer las necesidades de los usuarios dentro de ciertas particularidades extraídas del contexto. (p.46)

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente; al realizar la comparación jerárquica de los datos se observa una ligera diferencia en los indicadores 2.5 que corresponde a la **Participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos** y tiene un puntaje de 7.00 con un 70%, y el indicador 2.3, que corresponde a la **Participación del docente en el diseño de instrumentos**, alcanza un puntaje de 7.00 que representa un 70%, los cuales se ubican en un nivel inferior en balance a los otros indicadores, por lo que se deduce que los docentes deben tener claro que su actividad y desempeño es un factor determinante dentro del proceso, educativo para evitar el fracaso escolar, es útil añadir que su participación activa dentro del

establecimiento ayuda a mejorar las deficiencias, porque al mencionar a una comunidad educativa todos deben trabajar en equipo, directivos, personal docente, estudiantes y si se requiere se debe pedir apoyo a los padres de familia. para (Borjas B., 2003) los miembros de una organización educativa ante las necesidades del sistema se organizan para concentrarse en lo importante y buscan estrategias que los ayuden avanzar, van evaluando sistemáticamente para cambiar aquello que no contribuye a lo esperado utilizando a la autoevaluación como herramienta de mejora y sus indicadores como evidencias de logro.

(Programa de Escuelas de Calidad, 2010) Un clima escolar orientado a la promoción del aprendizaje supone la existencia de la comunicación, cooperación, intercambio, integración y de valores como el respeto, la tolerancia y la confianza entre los actores integrantes de la comunidad escolar. En este sentido, la escuela se establece como una comunidad abierta a la autocrítica y dispuesta para desarrollar acciones de aprendizaje organizacional. (p.73)

3.3. Desempeño Profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

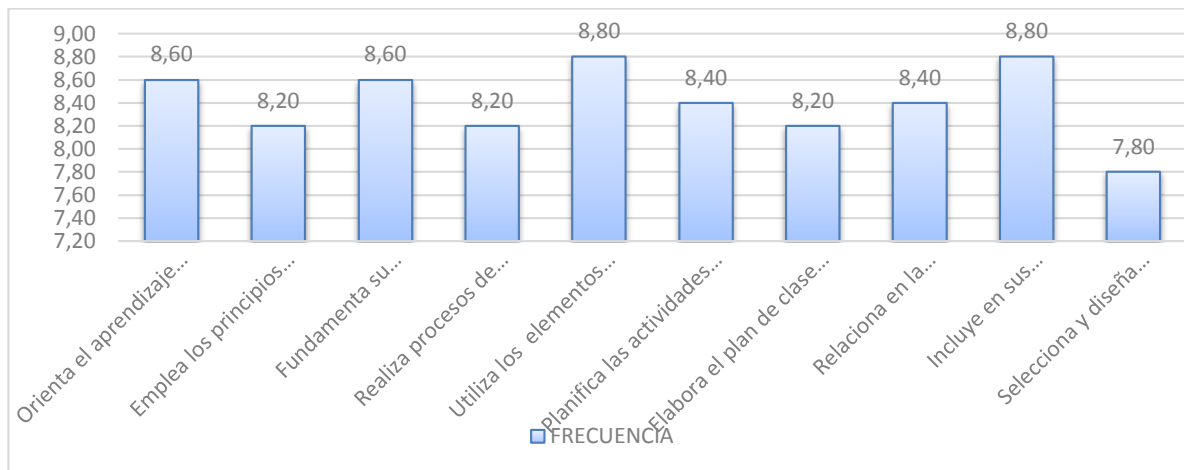
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Tabla 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,20	82%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,20	82%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,20	82%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,20	82%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,40	84%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	7,80	78%
	TOTAL	83,80	
	PROMEDIO	8,38	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 7:



La eficacia del desempeño docente se evidencia al momento que el alumno logra un aprendizaje significativo, cabe señalar que todo los fines del proceso educativo logran su máximo desarrollo cuando el docente ha cumplido con los objetivos propuestos al inicio de un periodo escolar y se ven reflejados en el aprendizaje de sus alumnos , como pieza clave de la enseñanza se encuentra la planificación que contribuye de manera directa en el desarrollo del proceso según explica (DIRECCION GENERAL DE CULTURA Y EDUCACION, SUBSECRETARIA DE EDUCACION, 2009) el planteamiento de las instituciones educativas siempre debe ser pensado desde una mirada didáctica: toda tarea de planificación debe tener como preocupación central la enseñanza; desde esta perspectiva todo plan que se realice ya sea desde la dimensión propiamente didáctica del aula, ciclo o departamento, como a nivel institucional tiene que servir para facilitarla, promoverla, y viabilizarla.(P.15)

Los resultados obtenidos a través del cuestionario de autoevaluación y desempeño docente Realizado a los profesores investigados en la tabla y gráfico respectivamente se pueden observar el nivel de frecuencia con que los docentes realizan su planificación obteniendo puntajes ligeramente equitativos con criterio de muy bueno en la mayoría de los indicadores, sin embargo en el indicador 3.10 que corresponde a **Seleccionar y diseñar recursos didácticos** obtiene una puntuación de 7.80 alcanzando un 78 % que equivale a Bueno según la tabla de equivalencias por lo cual se puede determinar que los docentes deben reconocer la importancia que presentan los recursos didácticos al momento de enseñar, físicos como el material impreso, que es al que mayor uso se le da , en la actualidad existen los medios virtuales como videos, fotos, internet, entre otros ; se constituyen en instrumentos necesarios que motivan al alumno para que se sienta interesado en aprender según el criterio de García Aretio citado en (Riofrio, 2010)“Los

medios y recursos para la enseñanza, son los apoyos de carácter técnico que facilitan de forma directa la comunicación y la transmisión del saber, encaminados a la consecución de objetivos de aprendizaje.”(p.30)

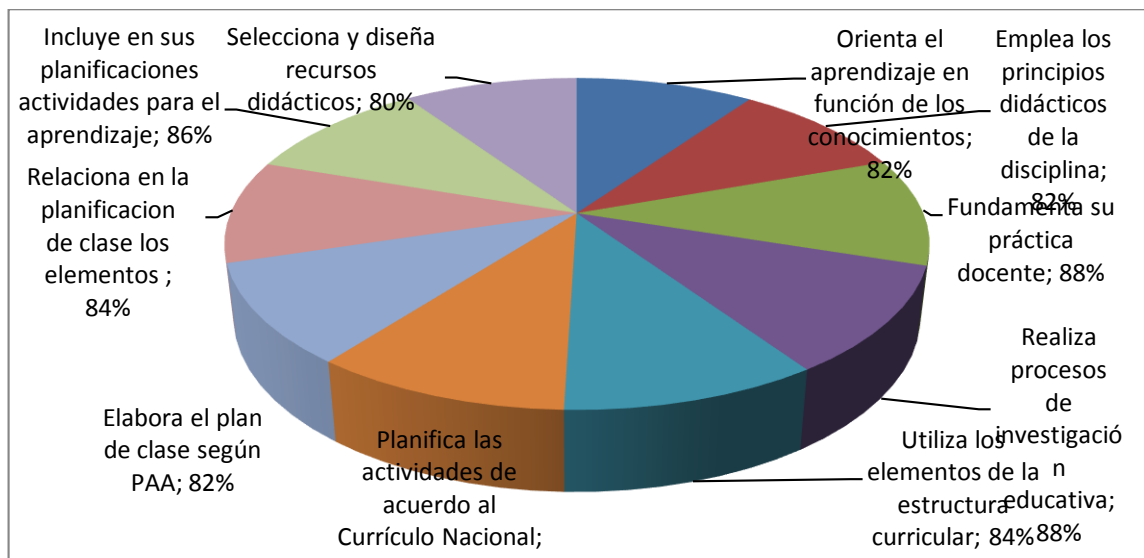
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,20	82%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,20	82%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,40	84%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,20	82%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,40	84%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	86%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
TOTAL		84,00	
PROMEDIO		8,40	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato “Paltas.”

Figura 8



La importancia que tiene el proceso planificador durante el periodo escolar es visible en cada detalle desde el momento del inicio hasta el final del periodo de clase, y la actividad

del profesor debe llevarse a cabo en forma ordenada y de acuerdo a ciertos parámetros, como los objetivos, destrezas, indicadores de evaluación, sin descuidar el tiempo con que cuenta para realizarlos de manera que ninguno se descuide; como consta en (Bolivia, 2003) La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos; la planificación educativa comprende una serie de etapas; política, diagnóstico, diseño del plan ejecución seguimiento y evaluación.(p.34)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los profesionales de la educación se muestran de manera satisfactoria con criterio de muy bueno pero sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se determina una variación en el indicador 3.10 que corresponde a la **Selección y diseño de recursos didácticos** para su actividad en el aula, ante esto se determina que los profesores utilizan métodos tradicionales como es la exposición verbal y a veces escrita, valiéndose ejercicios prácticos en el caso de las áreas de física y matemáticas, pero no cuentan con recursos tecnológicos, aunque es lógico que en estas áreas se debe poner mayor empeño al trabajo mental y ejercitar al alumno con tareas para la clase, es útil variar las técnicas utilizadas por los maestros para poder llegar al alumno como consta en(MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, 2010)Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el uso de las TIC, dentro del proceso educativo, es decir de videos, televisión, computadoras, internet, entre otros recursos tecnológicos con la finalidad de buscar con rapidez la información requerida, acercar al alumno a hechos o evidencias reales asociadas al conocimiento, evaluar los aprendizajes, preparar al alumno al uso de la tecnología que se usa en la cotidianidad, etc.(p.5)

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

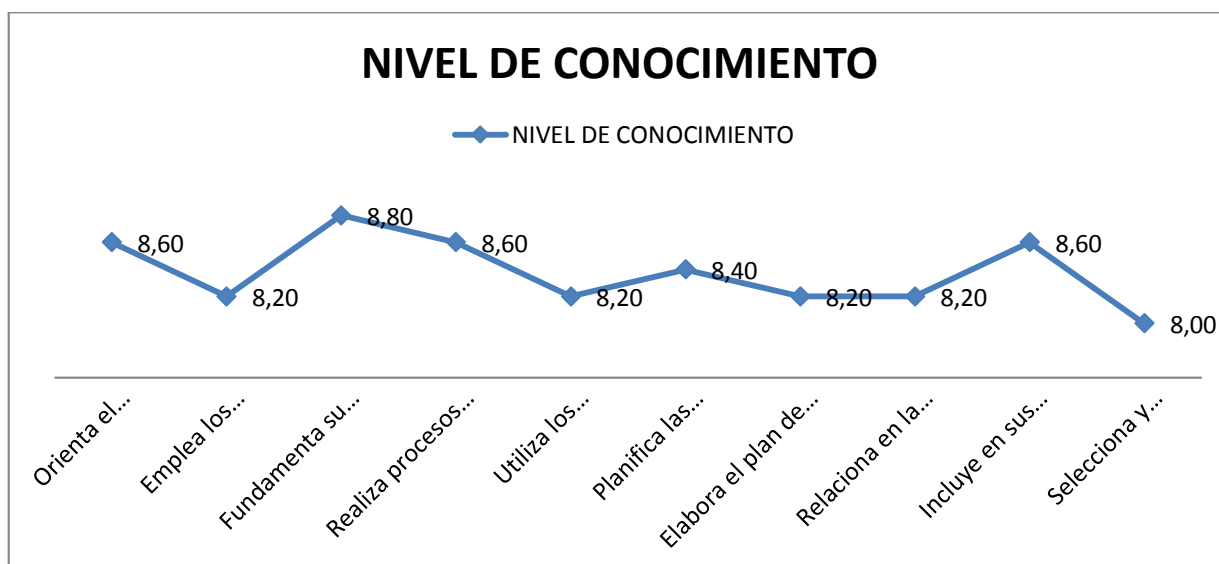
Tabla 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,20	82%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,20	82%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%

3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,20	82%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,20	82%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	86%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
TOTAL		83,80	
PROMEDIO		8,38	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas."

Figura 9.



La planificación como elemento esencial en el aprendizaje contribuye al mejoramiento diario del proceso ya que a través de ella se puede diseñar de manera adecuada y de acuerdo a situaciones reales. Los resultados mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente se reflejan positivos aunque el indicador 3.10 que corresponde a la **Selección y diseño de recursos didácticos** alcanza un valor de 8.00 con un 80% constituyéndose en el valor más bajo en relación con los otros indicadores; esto determina que los docentes evaluados deben tomar en cuenta que el uso de los recursos didácticos ayuda al maestro en la tarea de motivar al alumno y aunque hay lugares en los que el uso de tecnologías no es posible, existen otros recursos comunes pero muy útiles como el diseño de modelos de resolución de problemas matemáticos por ejemplo; creando de esta forma un ambiente recomendable en donde se pueda crear el aprendizaje con o sin el uso de las Tic ya que según: (MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, 2010) "las tecnologías no remplazan nuestras capacidades de abstraer, generalizar, formular hipótesis. Y conjeturas para poder transformar un problema de la vida real en un modelo matemático". (p.5)

El uso de estas tecnologías contribuye al mejoramiento de la enseñanza pero también se pueden presentar situaciones desfavorables especialmente distracción en los alumnos; cuando se usan en forma inadecuada así lo considera (Dormenech, 2006) en general, la percepción que tienen los alumnos de la utilización de las tecnologías está más relacionada con el entretenimiento que con los usos didácticos que se pretenden en el aula; búsqueda y elaboración de información, trabajo cooperativo, autonomía en el aprendizaje (p.10).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

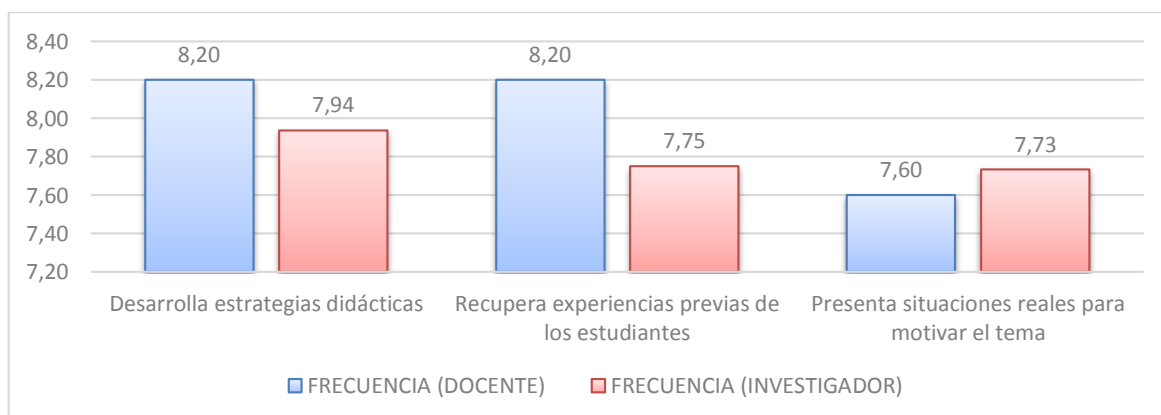
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	7,94	82%	79%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	7,75	82%	78%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7,60	7,73	76%	77%
	TOTAL	24,00	23,42		
	PROMEDIO	8,00	7,81	80%	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas."

Figura 10.



El proceso de ejecución del aprendizaje se dirige al momento mismo que vive el profesor con los alumnos en el aula, es la combinación entre la teoría y la práctica en el ejercicio

docente, por el mismo hecho de ser el momento en donde se crea el aprendizaje tiene su especial importancia y debe ser tomado como lo primordial del proceso educativo en general, ya que para el docente representa una serie de exigencias que debe cumplir en conjunto con sus educandos; (Careaga, Ser Docente, 2007) considera que los desafíos actuales de la sociedad demandan del docente la demostración de una competencia profesional, real, basada en un sólido dominio científico y la capacidad para ejercerla de manera que se deje atrás el paradigma repetitivo y de transmisión de conocimientos y se cambie por otro basado en competencias que se construyen a través del trabajo del aula (p.2) ;además se debe tomar en cuenta las necesidades reales, del alumnado y en base al currículo.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente que estuvieron dedicadas a los docentes investigados se reflejan en forma clara con resultados normales pero al analizar y realizar la comparación jerárquica se determina que el indicador 3.11.3 que corresponde **Propone situaciones reales para motivar el tema** alcanza un puntaje de 7.60 con 76% para el docente que se ubica en el más bajo en relación a los demás indicadores que corresponden a la fase de inicio de la clase; ante esto es necesario recalcar que al inicio de clase es el momento preciso para que el docente motive al alumno con la presentación del nuevo tema y más oportuno que el docente le proponga el nuevo conocimiento en base a situaciones reales que motiven al estudiante sobre la importancia de estudiar dicho tema según (Huerta, 2007) Si bien es cierto que muchos educadores son renuentes a aceptar conceptos de sectores ajenos al ámbito educativo ; no es menos cierto que una de las características que distinguen a una organización que aprende es aprender de su entorno o comunidad (p. 6) Entonces el rol del maestro actual será; comprender la realidad como algo fundamental, con ello estar al tanto de la cultura, los valores, las transformaciones sociales, en que viven los alumnos.

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.

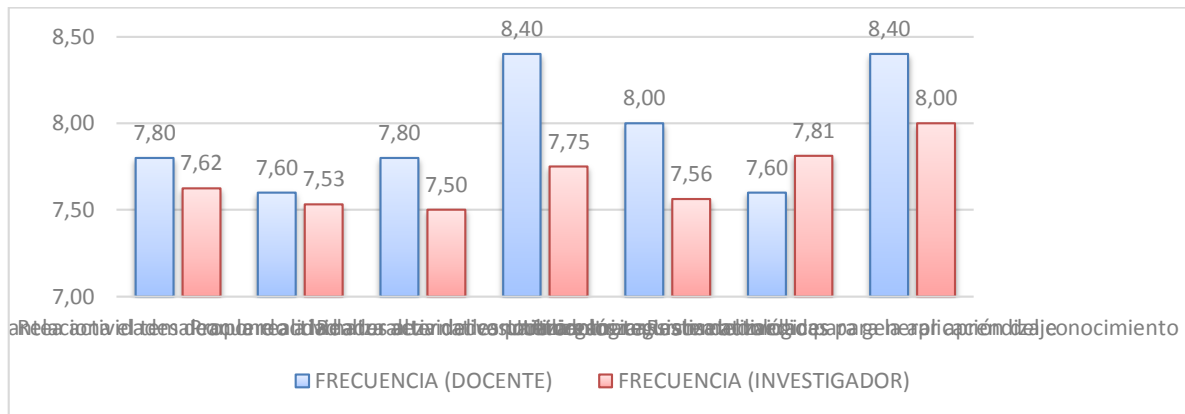
Tabla 11: Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo

N° DEL	INDICADOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA (INVESTIGADO	PORCENTAJE	PORCENTAJE (INVESTIGADO
--------	-----------	------------	-------------------------	------------	-------------------------

ÍTEM		(DOCENTE)	R)	(DOCENTE)	R)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	7,80	7,63	78%	76%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,60	7,53	76%	75%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	7,80	7,50	78%	75%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	7,75	84%	78%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	7,56	80%	76%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,60	7,81	76%	78%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,40	8,00	84%	80%
	TOTAL	55,60	53,78		
	PROMEDIO	7,94	7,68	79%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas."

Figura 10



Dentro de todo proceso debe existir el orden, de manera que se pueda llevar a cabo, por lo tanto durante el desarrollo de la clase el docente debe demostrar todo su profesionalismo de tal forma que haga de éste el más ameno e interesante valiéndose de estrategias y recursos didácticos que contribuyan a su labor, para autores como Gallego 1997 citado en (ARATA, 2008) el uso de estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje permite al maestro introducir como método pedagógico las estrategias de modo que los alumnos las vayan dominando progresivamente hasta que las utilicen de forma habitual.(p.386).

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de auto evaluación del desempeño docente y mediante el registro de observación, los cuales proporcionaron valores regularmente satisfactorios y al realizar el comparativo jerárquico se puede observar claramente una variación en los indicadores 3.12.2 **Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento** que alcanza un valor de 7.53 con porcentaje del 75% y el

indicador 3.12.3 **Propone actividades metodológicas alternativas** con un valor de 7.50 que equivale a un 75% que le da una equivalencia de bueno; por lo cual se deduce que los docentes evaluados deben tomar en cuenta que de su labor depende que el alumno logre un aprendizaje significativo y que aprenda a conocer la importancia del conocimiento con datos reales de acuerdo a su realidad (Soubal, la gestión del aprendizaje, 2008) Las investigaciones, los proyectos, los estudios de casos, de situaciones problematizadoras, seminarios, disertaciones orales entre otras, como parte de la tarea docente, son excelentes actividades que propician el desarrollo del pensamiento y sobre todo la constante renovación de métodos, estilos y estrategias docentes para hacer más significativo el aprendizaje y que el alumno se acerque más al conocimiento. (p.313), para autores como: (Barbara, 2009) Considera; “los docentes conocen una variedad de estrategias pedagógicas y saben cuándo y con qué estudiantes cada una es apropiada y probablemente es efectiva” (p.33) Por lo tanto se concluye que; el uso del material didáctico en la enseñanza ayuda al docente para que motive al estudiante y su aprendizaje sea significativo

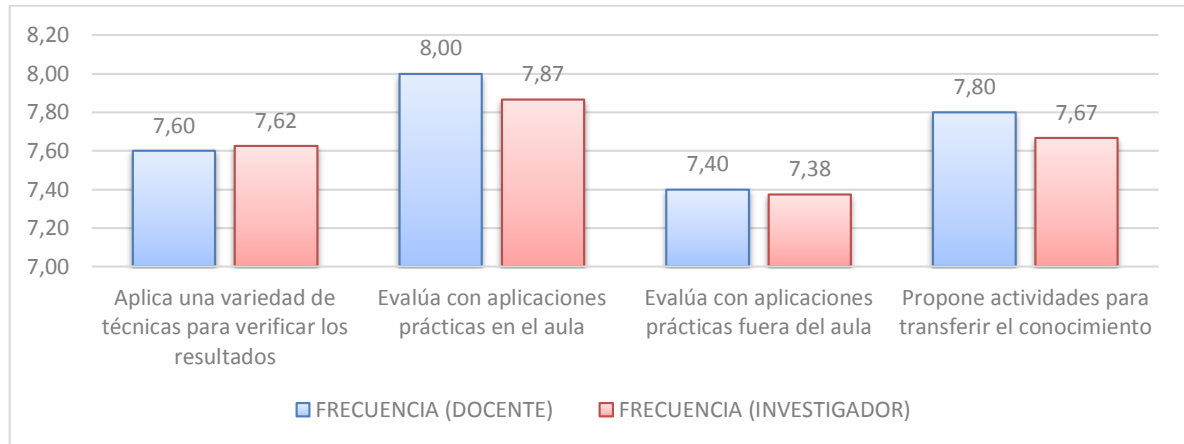
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.

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	7,60	7,67	76%	77%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,00	7,88	80%	79%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,40	7,50	74%	75%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,80	7,67	78%	77%
TOTAL		30,80	30,71		
PROMEDIO		7,70	7,68	77%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato “Paltas.”

Figura 12



Los resultados que se obtuvieron en esta tarea al investigar el desempeño docente en los distintos ámbitos en donde ejerce su gestión, en este caso se trata de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en el momento de la evaluación de resultados en la clase; al realizar el comparativo jerárquico se puede apreciar que los resultados alcanzan un nivel de bueno de acuerdo a la tabla de equivalencias, sin embargo hay alguna variante en el caso del indicador 3.13.3 que corresponde a **Evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula** con un valor de 7.40 con un porcentaje de 74% constituyéndose en el más bajo en relación a los otros indicadores; se debe señalar en forma concreta la importancia que tiene el proceso evaluador luego de un periodo de clase determinado; la evaluación constituye el instrumento más adecuado mediante el cual el maestro logra comprobar el nivel en que su enseñanza o construcción del saber y si fue aprovechada por el alumno, muchas veces ayuda a reflexionar sobre en que está fallando el maestro cuando sus alumnos no alcanzaron a cumplir los objetivos educativos propuestos al inicio del periodo de clase. De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación, (Pérez, 1997) considera que “se puede decir que la evaluación es una etapa, muy importante dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje ya que es la que proporciona información sobre cuál fue el logro alcanzado por el educador en su práctica docente.”(p.6)

Se añade el criterio de: (CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN, 2009) dice: la evaluación integra el proceso pedagógico de tal forma que exista correspondencia entre la propuesta de enseñanza y la propuesta de evaluación, ya que al evaluar en el mismo momento de enseñar requiere de observaciones y de análisis valorativos de las producciones de los estudiantes durante el desarrollo de las actividades previstas para la enseñanza. (p.16)

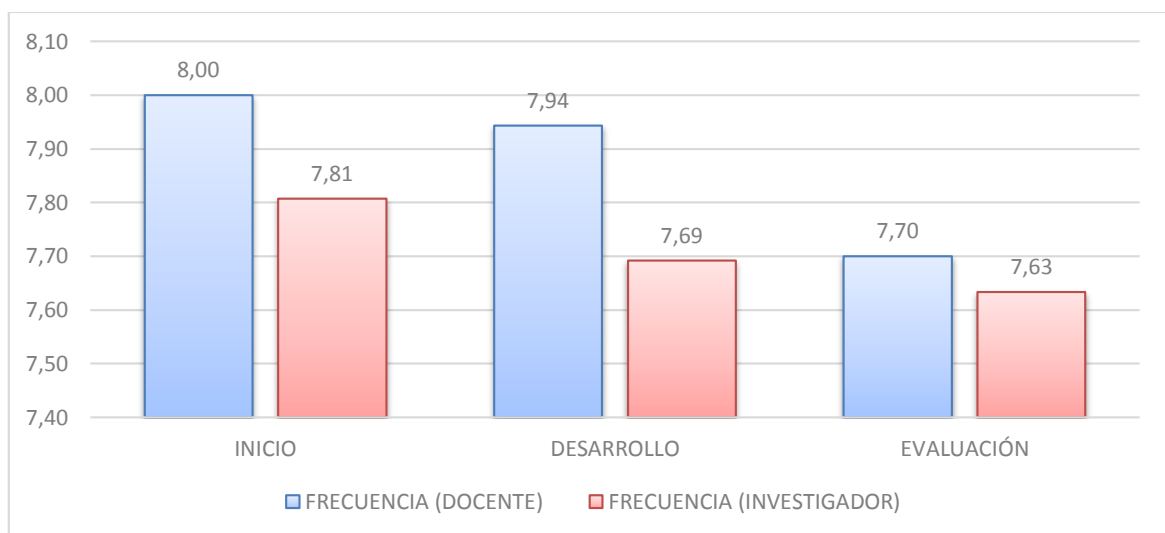
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.

Tabla Nº13: Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,00	7,81	80%	78%
3.12	DESARROLLO	7,94	7,68	79%	77%
3.13	EVALUACIÓN	7,70	7,68	77%	77%
	TOTAL	23,64	23,17		
	PROMEDIO	7,88	7,72	79%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 13.



Lo más importante que el profesor no debe olvidar; según (Careaga, El Desafío de ser Docente, 2007) en el proceso de profesionalización no se debe descuidar la pasión sin perder la razón en palabras de Andy Hargraves(1999) la buena enseñanza no solo es una cuestión de ser eficiente, desarrollar competencias, dominar técnicas y poseer la clase de conocimiento correcto. La buena enseñanza también implica el trabajo emocional, está matizada por el placer, la pasión, la creatividad, el desafío y la alegría, en fin; es una *vocación apasionada*. (p.12)

Los resultados obtenidos luego de haber aplicado los instrumentos de investigación a los docentes y al hacer el comparativo entre el inicio de la clase, el desarrollo y la evaluación se aprecian con claridad de forma medianamente satisfactoria pero existe una diferencia en el momento de la **evaluación** en donde el investigador alcanza un puntaje de 7.63 con un 76% y un equivalente a bueno, que es un nivel bajo en relación a los otros indicadores,

ante esto lo que se puede determinar es que, los docentes investigados están evaluando con poca frecuencia durante los periodos de clase, siendo la evaluación la manera más práctica que ayuda al profesor a comprobar si su enseñanza fue fructífera o no, de tal manera que debe ser aplicada durante todo el proceso educativo, diagnóstica para conocer el grado de conocimientos que tienen los alumnos al iniciar un periodo, formativa durante el desarrollo se debe ir evaluando para ir corrigiendo falencias y aclarando inquietudes, y sumativa o final para comprobar si el aprendizaje fue significativo, para (Cabrerizo S. C., 2012) la función de la evaluación en el ámbito didáctico, No solo es un elemento integrante del diseño curricular, sino que es también una ocasión más de enseñanza para el profesor y de aprendizaje para el alumno.” Justifica, regula y avala, según cada caso el proceso de aprendizaje del alumnado y los resultados obtenidos y el quehacer didáctico del profesorado.”(p.123.)

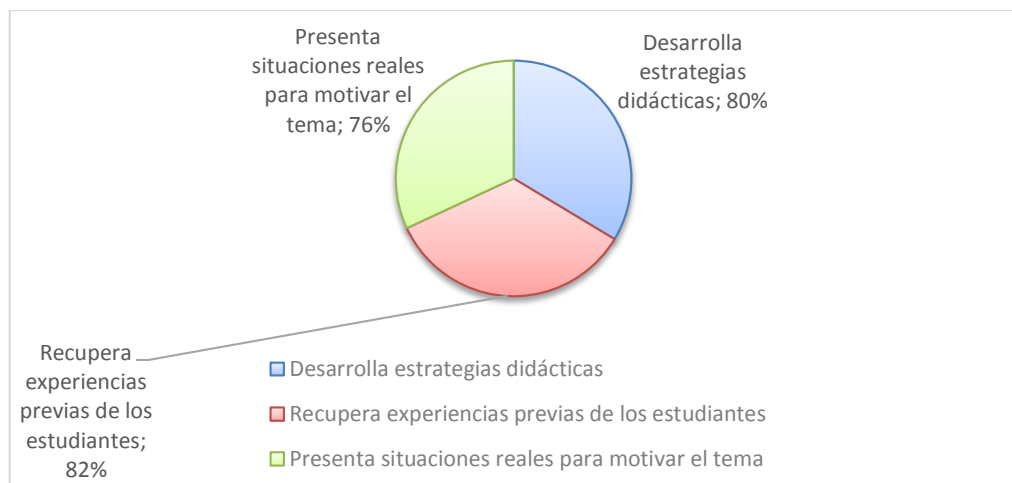
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje. INICIO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,00	80%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7,60	76%
TOTAL		23,80	
PROMEDIO		7,93	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato “Paltas”

Figura 14.



Los resultados obtenidos después de haber sido aplicado el cuestionario de autoevaluación se muestran en forma clara en el momento de inicio del periodo de clase sin embargo hay cierta diferencia entre indicadores y el valor más bajo corresponde al indicador 3.11.3 **Presenta situaciones reales para motivar el tema** que tiene un valor de 7.60 con un 76% por lo cual se debe hacer énfasis en la necesidad que los docentes tomen en consideración la importancia que tiene relacionar el tema a la vida real, es decir con su problemática y ayudar a la vez a que él tome iniciativas de solución a los problemas que se presentan en el momento de aprender y que esté preparado para resolver problemas más complejos de la vida diaria; al tratarse del área de matemáticas es ineludible que el profesor haga hincapié en la necesidad de aprender esta ciencia se la utiliza en todo momento, logrando que el alumno se sienta motivado por conocer y ponerla en práctica.

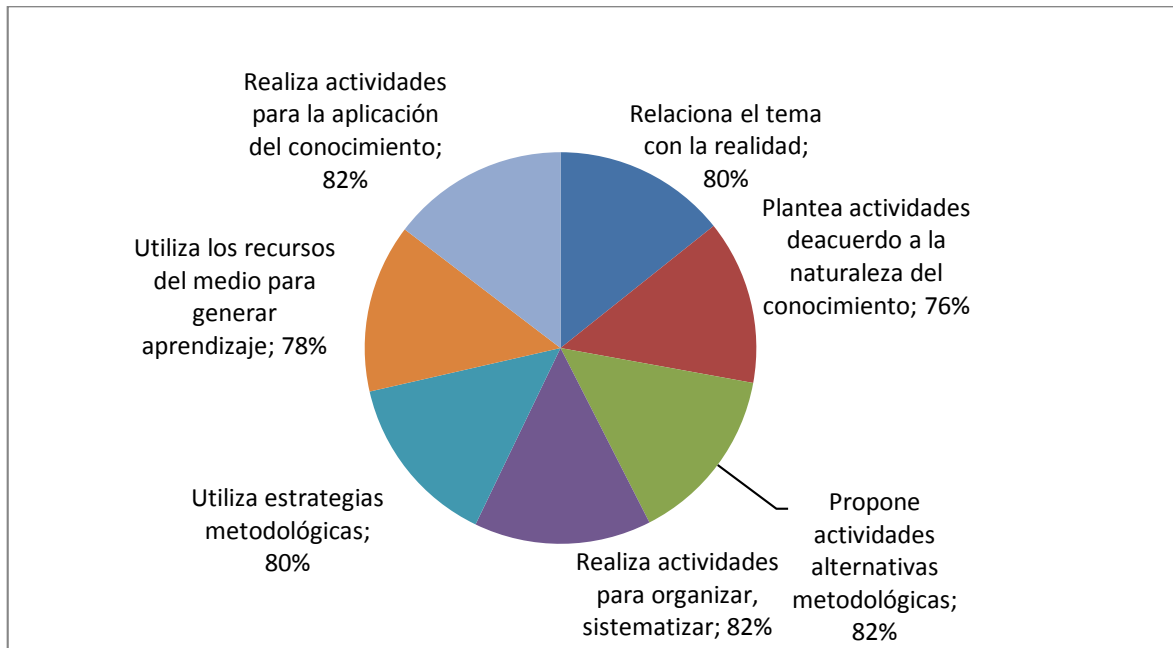
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje. DESARROLLO.

Tabla Nº 15: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje. Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,00	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,60	76%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	82%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,20	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	80%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,80	78%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,20	82%
	TOTAL	56,00	
	PROMEDIO	8,00	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura N° 15.



Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente y desde su percepción se tiene que los resultados están distribuidos en forma más o menos equitativa sin embargo los indicadores 3.12.2 **Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento** alcanza un valor de 7.60 con porcentaje del 76% mientras que el indicador 3.12.6 **Utiliza los recursos del medio para generar el aprendizaje** obtiene un valor de 7.80 con un porcentaje de 78% que equivale a un nivel de bueno; siendo los más relevantes respecto a los demás ítems, ante esto se debe enfatizar en que el profesor debe tener en cuenta que al utilizar los recursos con los que cuenta está ayudando al alumno a que este se vaya familiarizando con el conocimiento y pueda ponerlo en práctica en situaciones reales tomando en cuenta el contexto en el que se desarrolla la educación se considera la importancia del diseño de los recursos en el (Programa de Escuelas de Calidad, 2010) dice en forma oportuna para fortalecer el hacer educativo, los docentes han de diseñar sus clases con actividades y recursos didácticos que alienten los procesos de aprendizaje significativos para sus alumnos, es necesario que conversen entre colegas para identificar y definir las estrategias de enseñanza apropiadas para favorecer los aprendizajes.(p.69)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7,60	76%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,20	82%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,80	78%
TOTAL		31,40	
PROMEDIO		7,85	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 16.



En el momento de la evaluación gracias a la tabla y al gráfico se observa de forma precisa que los resultados son medianamente satisfactorios y cumplen con los objetivos de la investigación, el indicador más relevante por ser el valor más bajo es el 3.13.1. **Aplica una variedad de técnicas y recursos para evaluar el aprendizaje** con un puntaje de 7.60 y un porcentaje de 76% ante esto se deduce que los docentes investigados deben de establecer la importancia que tiene la evaluación dentro del proceso educativo y que deben de utilizar las técnicas y los recursos más adecuados según la materia, las características de cada alumno, el tiempo disponible, entre otros factores de tal manera que puedan lograr resultados más confiables ante esto (Cabrerizo S. C., 2012) dice la evaluación educativa necesita de la aplicación de diversas técnicas e instrumentos evaluadores que proporcionen al profesorado información relevante sobre el grado de adquisición de las competencias de los alumnos y sobre su proceso de aprendizaje.(p.328)

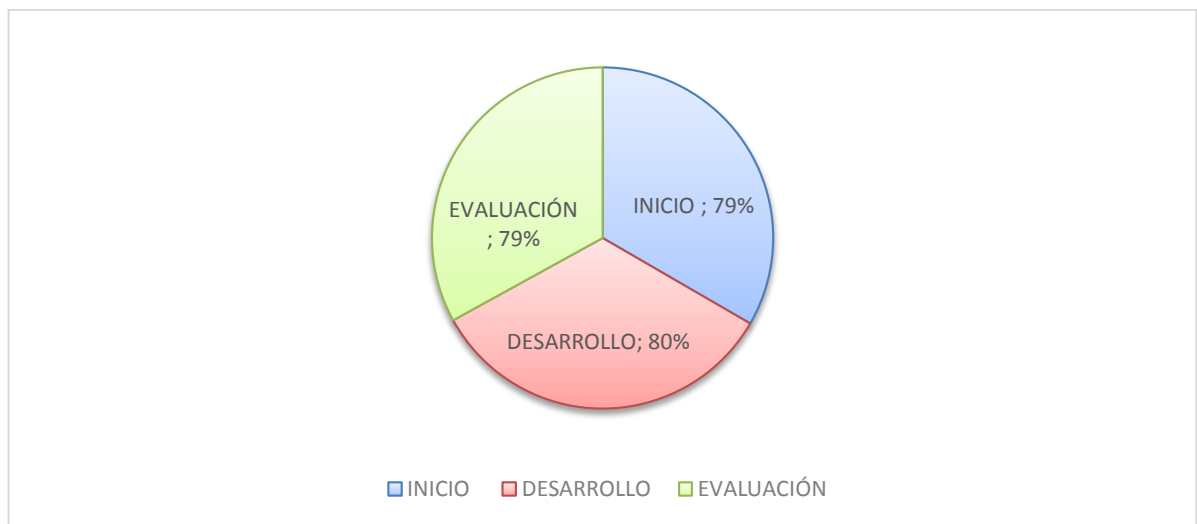
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje. VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	7,93	79%
3.12	DESARROLLO	8,00	80%
3.13	EVALUACIÓN	7,85	79%
TOTAL		23,78	
PROMEDIO		7,93	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 17



Al realizar una visión global de los tres momentos de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje como es el inicio, desarrollo y evaluación, respectivamente y al realizar una comparación entre ellos se encuentra que los resultados son un tanto semejantes pero sin embargo existe una leve diferencia en el indicador que corresponde a la **Evaluación** que obtiene un valor de 7.85 con un porcentaje de 79 % que de acuerdo a la tabla de equivalencias adquiere un nivel de bueno que se ubica en el nivel más bajo en relación a los demás, ante esto se determina que la evaluación y su aplicación son la clave del éxito para comprobar si la enseñanza del docente fue acogida en mayor o menor grado por el alumnado, el maestro debe realizarla de manera directa y precisa durante todo el proceso donde pueda ir corrigiendo errores, afirmando el conocimiento y despejando inquietudes según el criterio de la evaluación no debe servir únicamente para comprobar el fracaso o éxito de los alumnos, si no que por el contrario, debe aportar información suficiente de por qué se producen dichos resultados

(YSAGUIRRE L. , 2000) La evaluación es importante factor de calidad y para que un sistema educativo que ha planteado como meta la calidad en la educación que ofrece, es necesario que ofrezcan mecanismos de evaluación en su conjunto, para analizar los aprendizajes de los estudiantes, los procesos educativos, el currículo, los profesores y las escuelas.(p.2)

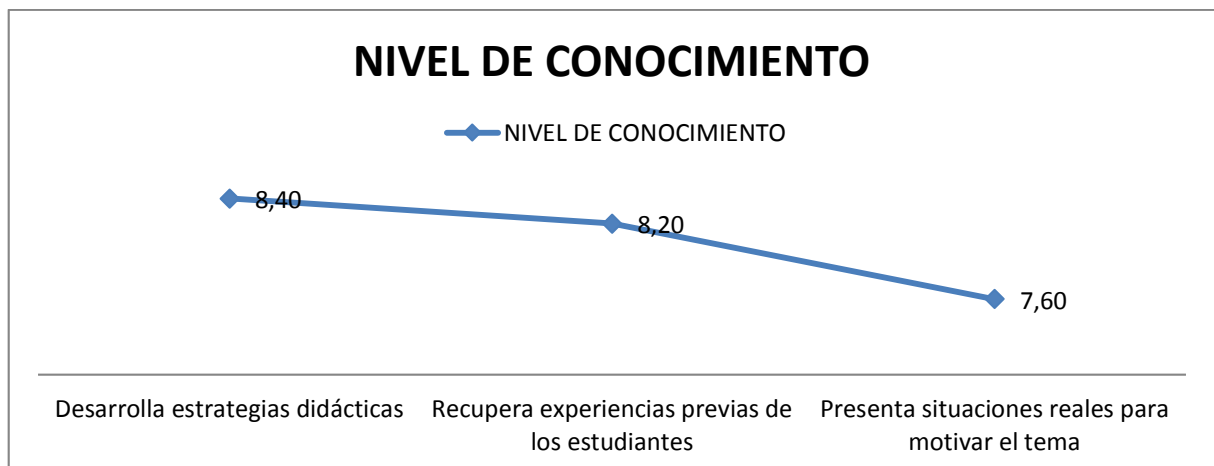
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

Tabla Nº 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7,60	76%
	TOTAL	24,20	
	PROMEDIO	8,07	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 18.



El conocimiento que tenga el docente sobre métodos y técnicas didácticos será el que garantice el desarrollo de la enseñanza en el aula así lo considera (Riofrío, 2010) No se debe olvidar que para el proceso formativo, los docentes deben tener un conocimiento amplio de didáctica ya que deben utilizar métodos y técnicas que les ayude a la adquisición de conocimientos de sus alumnos. (p.23)

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a los profesores investigados, al realizar el comparativo jerárquico se logró determinar que el indicador 3.11.3. **Presenta situaciones reales para motivar el tema.** alcanza un valor de 7.60 con un porcentaje de 76% con equivalencia de bueno y a la vez se convierte en el más bajo con relación con los otros indicadores; ante esto se determina que los docentes evaluados deben tomar en cuenta que el aprendizaje se construye en base las situaciones reales, y que de manera oportuna pueden referir esto al alumno; en el caso de física o matemáticas, que se puede ver a diario los fenómenos naturales, es indispensable que el alumno perciba que la teoría se origina de la realidad, y que necesita de operaciones numéricas en su vida diaria.

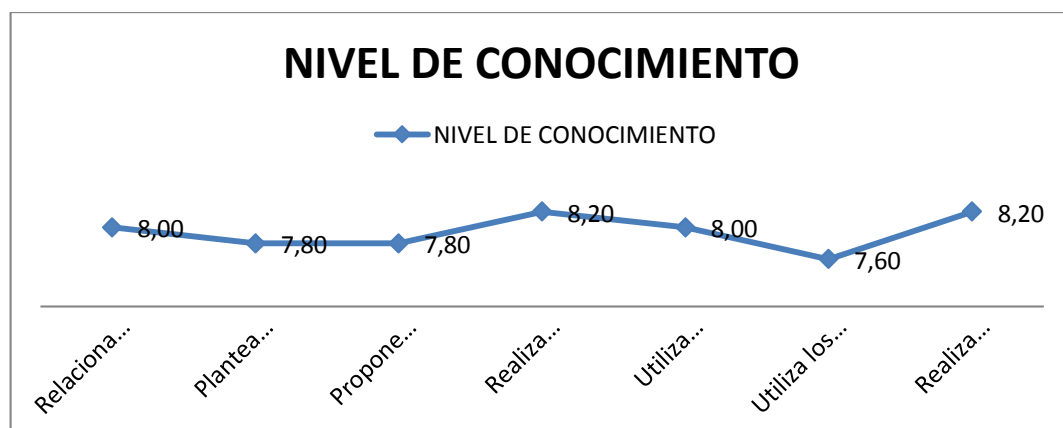
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,00	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,80	78%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	7,80	78%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,20	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	80%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,60	76%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,20	82%
TOTAL		55,60	
PROMEDIO		7,94	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 19.



Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes, mediante la comparación jerárquica los resultados se muestran un tanto equitativos no obstante el indicador 3.12.6. Que corresponde a la **Utilización de los recursos del medio para generar el aprendizaje** lo cual determina el grado de conocimiento que tienen los docentes sobre la utilización de recursos propios del medio para generar el aprendizaje, aunque sin duda lo novedoso siempre resulta motivante para los alumnos, es necesario que el profesor diseñe los instrumentos para trabajar con ayuda de los alumnos como cuestionarios, formularios, que utilicen materiales reciclables para las prácticas, entre otros como lo dice (V & Herrera P, 2010) Por la escasez de medios y materiales en algunos lugares se hace necesario que el profesor sea capaz de trabajar en profundidad con un tipo de material y de aprovecharlo al máximo para el logro de los objetivos educativos. (p.220)

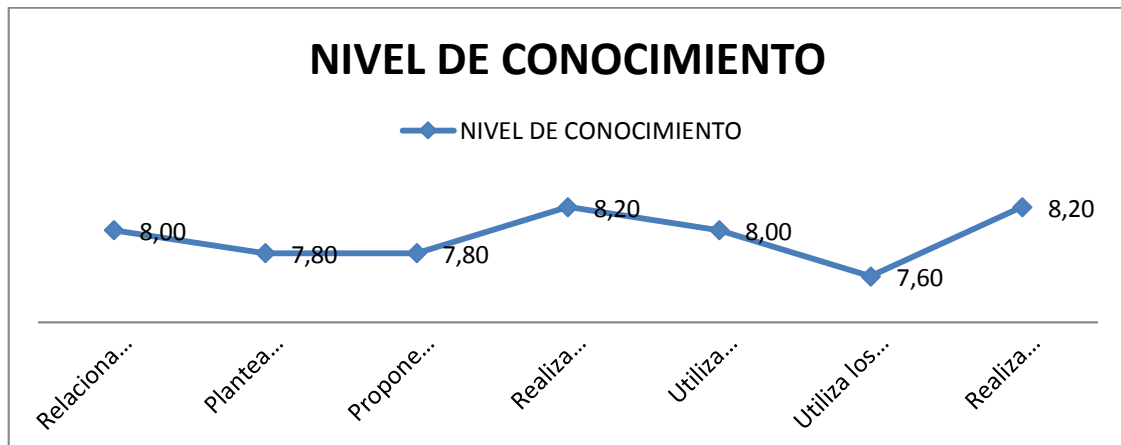
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,80	78%
TOTAL		32,00	
PROMEDIO		8,00	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 20.



La evaluación educativa es el recurso que da fe de cómo se está llevando a cabo el proceso escolar solo a través de ella se pueden sacar conclusiones sobre el proceso como expresa (Riofrío, 2010) dentro de las características de la evaluación educativa es que debe ser continúa global e integradora, es decir no es algo aislado , sino más bien se trata de un proceso continuo, además se debe resaltar que debe ser un proceso transparente, así como no debe ser solo interna sino también externa.(p.45)

Los resultados obtenidos en el momento de la evaluación según la percepción del docente, son un tanto satisfactorios pero al hacer el comparativo jerárquico se logra determinar una ligera diferencia en los indicadores 3.13.3. Que corresponde a **Evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula** con un puntaje de 7.80 con porcentaje de 78% y el indicador 3.13.4. Que corresponde a **“Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos”** con un valor de 7.80 y un porcentaje del 78% que se constituyen bajos en relación a los demás indicadores ante esto se determina que los docentes deben tomar en cuenta que la evaluación como parte central del proceso educativo debe llevarse a cabo durante todo el proceso, al inicio durante y luego de la jornada escolar Para (Cabrerizo S. C., 2012)“La evaluación de los procesos de aprendizaje siempre servirá como punto de partida para que el profesorado pueda renovarse y buscar preparación permanente, lo que resultará provechoso para el alumnado.(p.125)

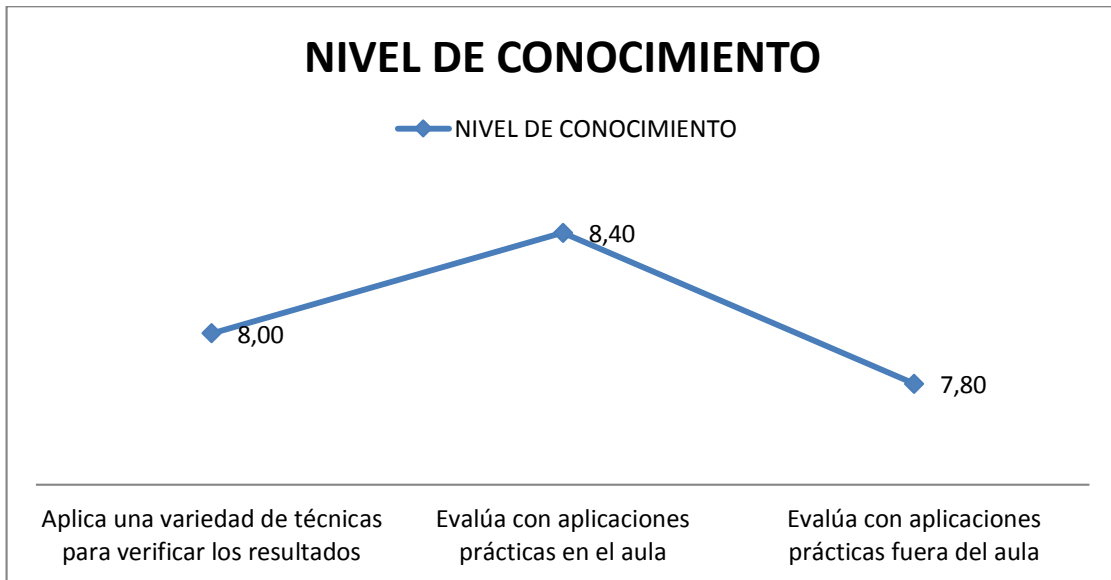
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

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

INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	80%
Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	78%
TOTAL	24,20	
PROMEDIO	8,07	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato “Paltas”

Figura 21.



Al realizar un análisis global de los tres momentos que corresponden al proceso educativo y al hacer la respectiva comparación se puede establecer una ligera variación entre los indicadores y se nota que el indicador 3.13 que corresponde a **Evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula** obtiene un valor de 7.80 con un porcentaje de 78% que es el más bajo en relación de los demás indicadores; se deduce que los docentes tienen que tener claro que la evaluación práctica es la forma de comprobar la capacidad que tienen los alumnos de resolver actividades con ayuda de los conocimientos adquiridos en el aula y poder llevarlos hasta la vida real. Como se establece en (Programa de Escuelas de Calidad, 2010) Durante la clase, se observa la presencia o ausencia de acciones para retroalimentar los saberes de los alumnos. En caso de presencia, se observa la pertinencia, en cuanto favorece que los alumnos pasen de lo cotidiano a lo conceptual y la significancia respecto a si la retroalimentación que hace tiene sentido para los alumnos y ayuda a complementar y reforzar su conocimiento. Esto se aprecia en la forma como los alumnos se apropian de los contenidos, por ejemplo al hacer referencia a lo visto en la clase con sus propias palabras y dar ejemplos. (p.42)

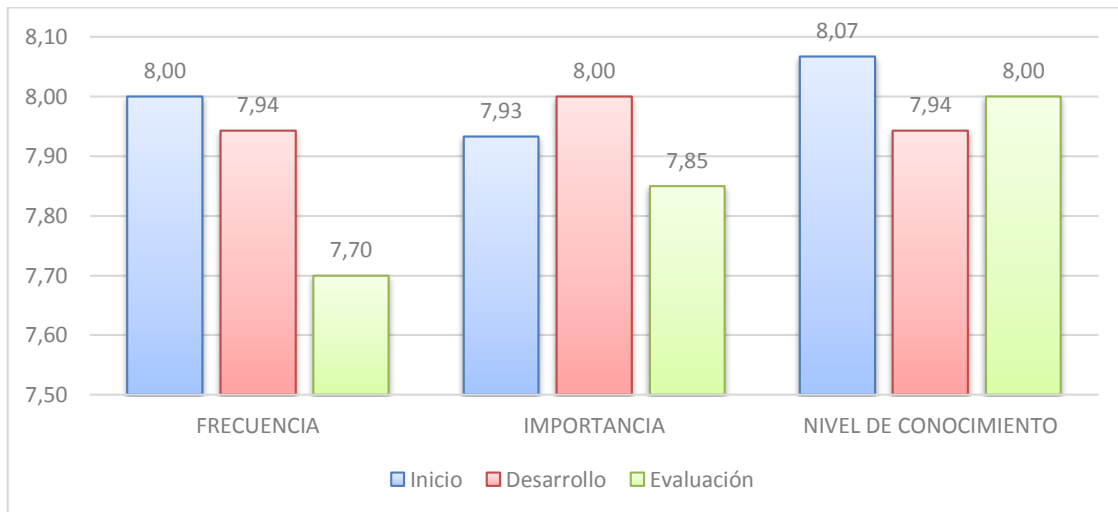
3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 22: Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8,00	7,93	8,07
Desarrollo	7,94	8,00	7,94
Evaluación	7,70	7,85	8,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura N° 22.



En los resultados desglosados en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje se analizan los tres momentos del proceso como son el inicio, el desarrollo y la evaluación respectivamente, los resultados están detallados y ocupa el nivel inferior el indicador que corresponde a la **evaluación** con una frecuencia de 7.70, el nivel de importancia tiene un valor de 7.85 y el nivel de conocimientos que poseen los docentes sobre este tema toma un valor de 8.00 por lo cual es preciso determinar que los docentes evaluados deben conocer, dar la importancia y llevar a cabo el proceso evaluador en la sala de clase por que la evaluación como ya se dijo es la clave para comprobar los logros, corregir errores y hasta proponer soluciones y cambios en el sistema educativo (Nieto L, 2003)“el profesor debe diseñar las actividades de evaluación de forma que esté plenamente integrada en los procesos de aprendizaje y de enseñanza teniendo en cuenta que la evaluación forma parte de ellos”(p.18)

3.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación

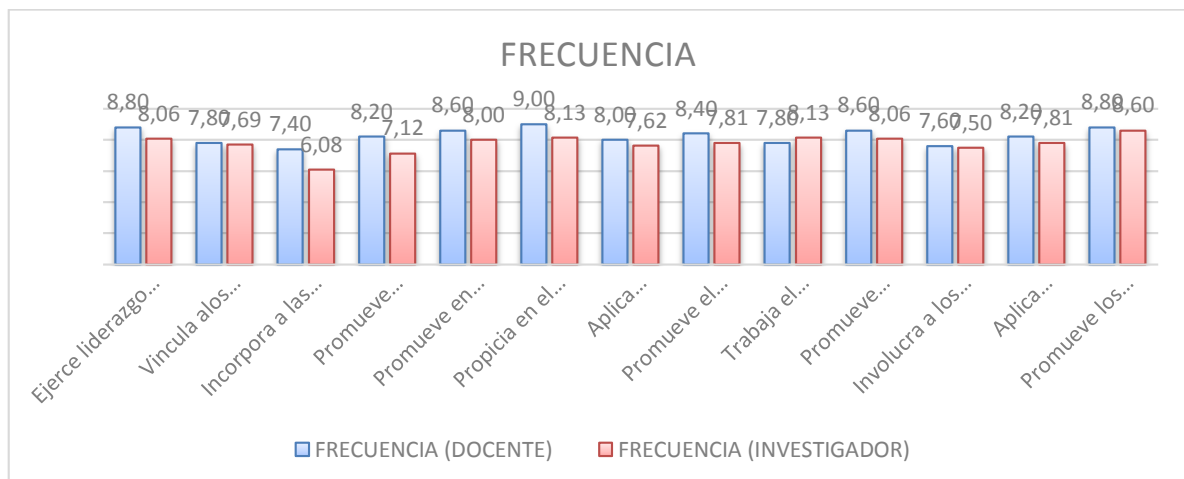
3.4.1. Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 23: Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	8,06	88%	81%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	7,69	78%	77%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	6,08	70%	61%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	7,13	82%	71%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	8,00	86%	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	8,13	90%	81%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	7,63	80%	76%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,40	7,81	84%	78%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	7,80	8,13	78%	81%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,60	8,06	86%	81%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	7,50	76%	75%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	7,81	82%	78%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,80	8,60	88%	86%
TOTAL		106,80	100,62		
PROMEDIO		8,22	7,74	82%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 23.



El ejercicio docente como práctica social necesita del liderazgo, y la comunicación que le permita relacionarse con los demás miembros de la institución, en el caminar educativo; un docente por ser uno de los protagonistas del aprendizaje requiere de ser un líder motivador y carismático que sea capaz de transmitir sus conocimientos a los alumnos con entusiasmo y logro que sean capaces de percibir el conocimiento de manera espontánea así lo expresan (Jaramillo, Iriarte, & Andrade, 2013) El liderazgo es como un camino para conseguir la calidad total de la excelencia, la búsqueda del bien común tener visión para transmitir ideas o alternativas de solución, capacidad o competencia para guiar por el camino apropiado de modo que lleve a una calidad de vida integral. (p.14) Los resultados obtenidos a través de la aplicación previa del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente se muestran en forma medianamente satisfactoria y al hacer el comparativo jerárquico se nota que el indicador 4.3 que corresponde: **Incorpora las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales**. Alcanza un valor del 61% desde la percepción del investigador ; otro indicador que está a nivel bajo es el 4.4 **Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario**, con un puntaje de 71% desde la perspectiva del investigador ante lo cual se puede determinar que los docentes deben de incrementar entre sus actividades algunas que vayan en beneficio comunitario como las de trabajar por el medioambiente, reforestación, entre otras, haciendo que el alumno se sienta con deberes dentro de la sociedad a la cual pertenece (Herrera, 2011) el ser educador implica ser líder la educación es comunicación, es relación interpersonal, pues la educación es la base fundamental del crecimiento y realización personal, (p.43)

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

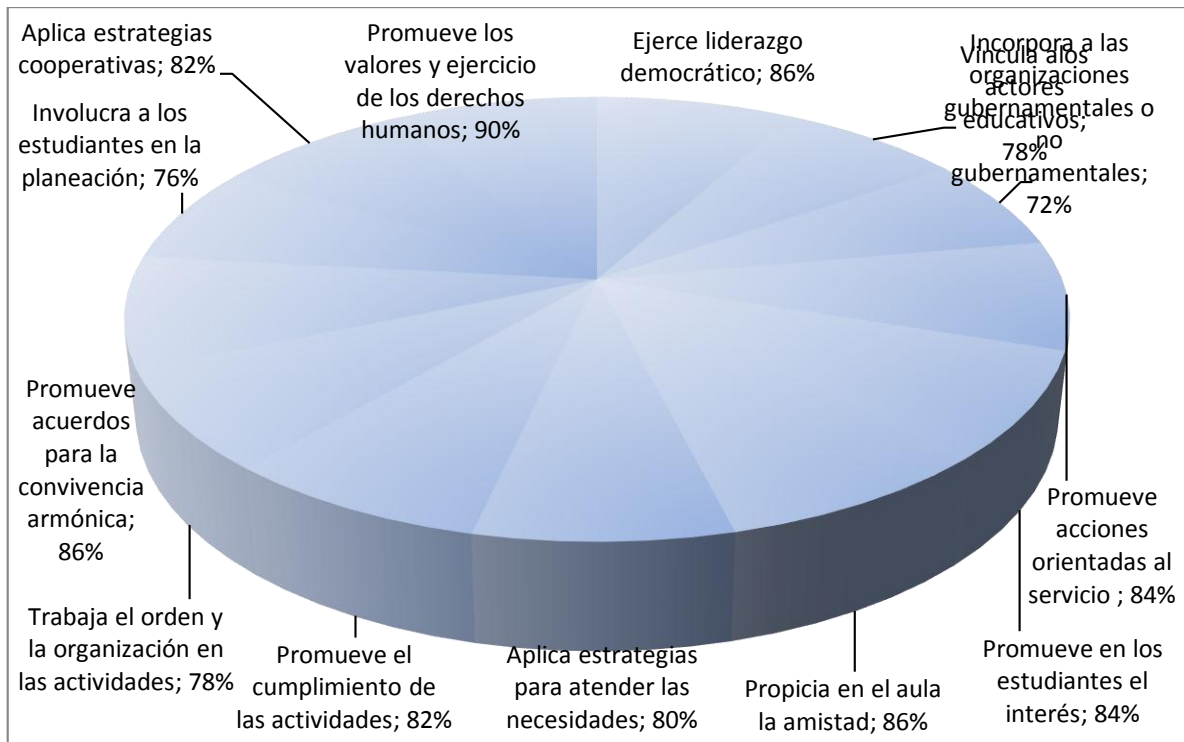
Tabla 24: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,20	72%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,60	86%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	80%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,20	82%

4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	7,80	78%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,60	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	82%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		106,40	
PROMEDIO		8,18	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 24.



Por ser el liderazgo un tema común en la actualidad es necesario que se mencione algo útil que el docente puede valerse de él para construir el conocimiento en sus estudiantes todos los días, debe darle la importancia que tiene según.(Uribe, 2005)En el ámbito de las instituciones escolares, los estudios han demostrado a través de abundantes evidencia el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo en la eficacia escolar. (p.3)

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente a los profesores investigados se muestra en forma clara en la tabla los valores son un tanto equilibrados para cada indicador pero al realizar la comparación jerárquica se tiene que hay una ligera variante entre los indicadores 4.3 **Involucra organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la planificación de**

proyectos institucionales, con una puntuación de 7.20 lo cual da un porcentaje de 72% y el indicador 4.11 que corresponde a que **Involucra a los estudiantes a la planeación y diseño de estrategias innovadoras**, el cual alcanza una puntuación de 7.60 con 76% que equivale a bueno; con relación a los demás indicadores son los niveles más bajos; por esto es posible determinar la necesidad de que los docentes junto con sus directivos trabajen en la planificación de proyectos educativos que vayan en beneficio de la institución y que en esto participen también los alumnos, ya que ellos son los principales beneficiarios de una educación de calidad, ya que esto debe ser un trabajo conjunto para que se logre el cambio deseado así lo considera Huberman (1983) citado en (Escudero, LA INNOVACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR, 2010) ciertamente, el rol del maestro y su preparación profesional es decisiva en la realización del cambio, pero también goza de su propia entidad el papel del grupo de profesores, la función de los directores, las funciones de apoyos de servicios externos y su organización a nivel regional o provincial. Si se logra esta complementariedad entre estos agentes se logrará también alcanzar el éxito en proyectos innovadores (p.8)

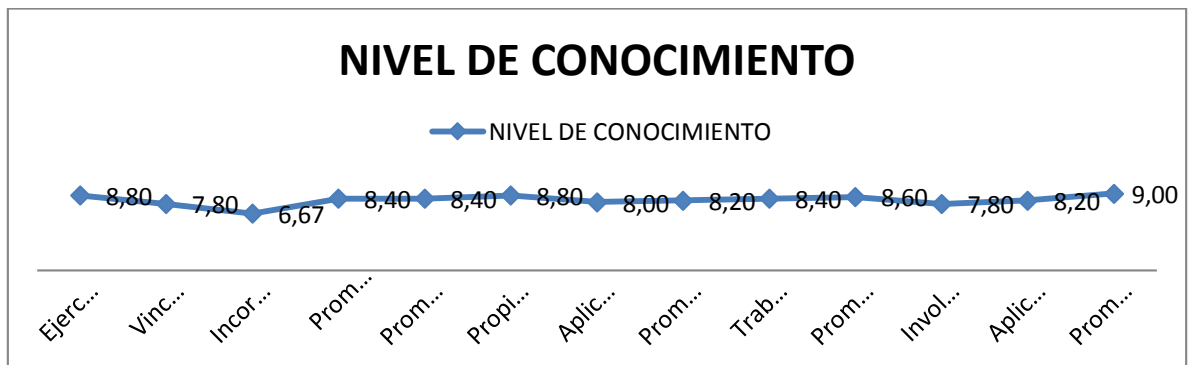
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,67	67%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,80	88%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	80%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,20	82%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,40	84%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,60	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,80	78%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	82%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
	TOTAL	107,07	
	PROMEDIO	8,24	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 25:



Los resultados obtenidos luego de haber aplicado el respectivo instrumento de investigación a los docentes evaluados y gracias a la tabla se puede ver los resultados en forma precisa, al realizar el comparativo se establece una diferencia ya que el indicador 4.3 **Incorpora las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la planeación y ejecución de proyectos institucionales** con un puntaje de 6.67 y un porcentaje de 67% que lo convierte en bajo en relación a los otros indicadores ; ante esto se deduce que los docentes investigados deben tener en cuenta la necesidad de trabajar en equipo con sus colegas en la planificación sin olvidar que el trabajo en equipo es indispensable para que marche toda organización según el criterio de (Borjas A. , Gestion Educativa y relacion institucional, 2003) “Las organizaciones escolares que asumen la misión, que les ha sido encomendada y tienen su propia visión acerca de lo que quieren obtener como resultados de calidad, se esfuerzan sistemáticamente para mejorar sus procesos y resultados, siempre encuentran oportunidades de mejora.” Los docentes en forma conjunta con directivos deben buscar el mejoramiento de su institución y si no cuentan con los recursos propios, solicitarlo a otras entidades. Un trabajo colaborativo en las instituciones educativas implica procesos que faciliten la comprensión la planificación, la acción y la reflexión conjunta acerca de que se quiere hacer y cómo hacerlo. (pp. 23,24)

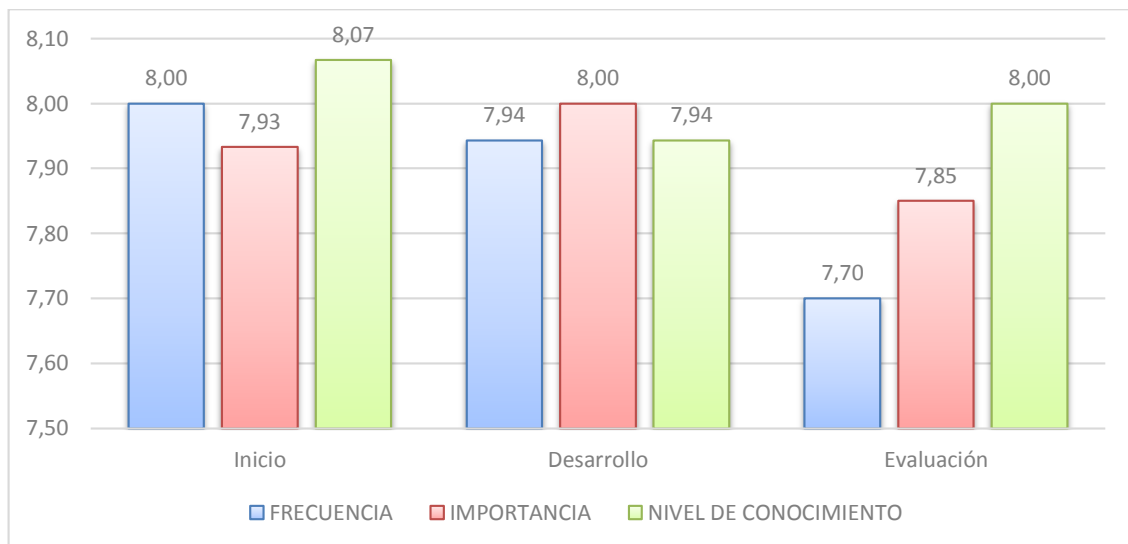
(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla 26: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje de Bachillerato “Paltas”

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,00	7,94	7,70
IMPORTANCIA	7,93	8,00	7,85
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,07	7,94	8,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato “Paltas”

Figura 26.



Los resultados que se obtuvieron al analizar el ámbito de la gestión del aprendizaje durante la ejecución del proceso, el indicador que corresponde a la frecuencia con que el docente evalúa el proceso escolar, alcanza un valor de 7.70 con menos puntaje, en relación a los otros indicadores; ante esto se puede deducir que la evaluación juega un papel determinante en el proceso y son los docentes los llamados a diseñar un plan, y ejecutarlo para poder valorar los logros de sus alumnos. Según (Riofrio, 2010). Evaluar no significa solo el hecho de poner una nota; por supuesto que el docente tiene que estar capacitado para el diseño de nuevos procedimientos que le sirvan para agilizar el proceso evaluador.

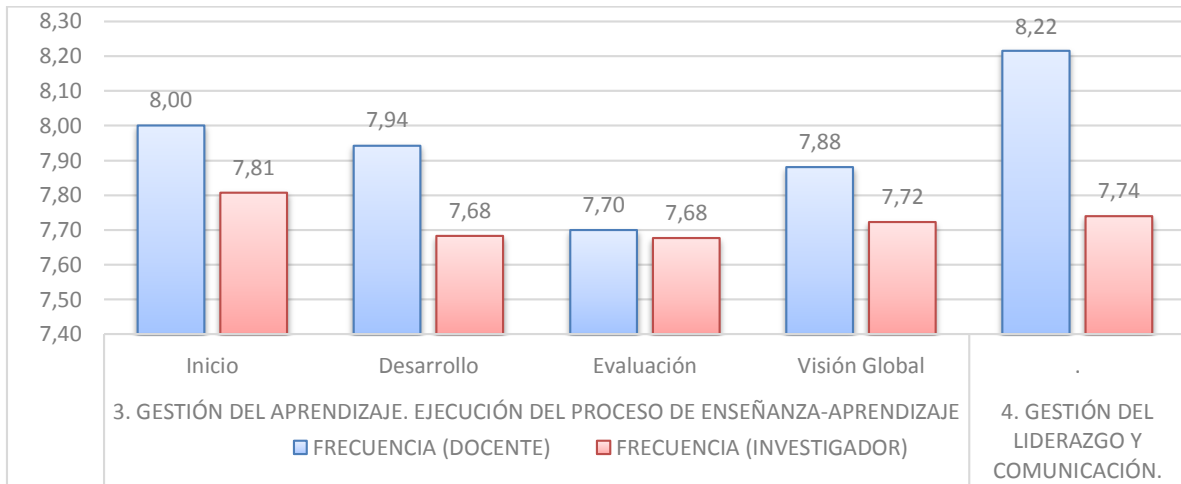
3.5. comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Tabla 27: Comparación del Cuestionario de Autoevaluación con el registro de observaciones de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,00	7,81
	Desarrollo	7,94	7,68
	Evaluación	7,70	7,68
	Visión Global	7,88	7,72
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,22	7,74

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en el Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 27



Al realizar el comparativo entre los resultados obtenidos mediante el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y con la ayuda del registro de observación que fuera utilizado por el investigador en observación durante los periodos de clase se logra establecer diferencias entre resultados ya que no coinciden pero es necesario que se analice los más relevantes como es el caso de la **evaluación** que adquiere un valor de 7.68 en la gestión del aprendizaje y el ámbito de gestión del **liderazgo y comunicación**; con una frecuencia de 7.74 ante esto se determina finalmente que la evaluación como punto clave del proceso, no debe descuidarse, si no que durante todo el proceso se debe llevar a cabo y esta no solo es útil a nivel del aula si no fuera de ella; a nivel institucional también, en cuanto se refiere al liderazgo es útil reconocer lo importante que resulta es te factor en la actualidad ya que los mejores avances se dan cuando existe buenos líderes al frente de las organizaciones que logren establecer una comunicación adecuada y armoniosa entre sus miembros (Gobierno de Colombia, 2011) Comprender que comunicación no es igual a información y que el ejercicio de poner en común y compartir, principios sobre los que se sustenta realmente el acto de comunicarse con otro, deben hacer parte del día a día de rectores e integrantes de las instituciones educativas sin importar el nivel jerárquico, es descubrir que detrás de la autoridad está la persona en su dimensión humana y social.

3.6. Desempeño Profesional del docente (Análisis global)

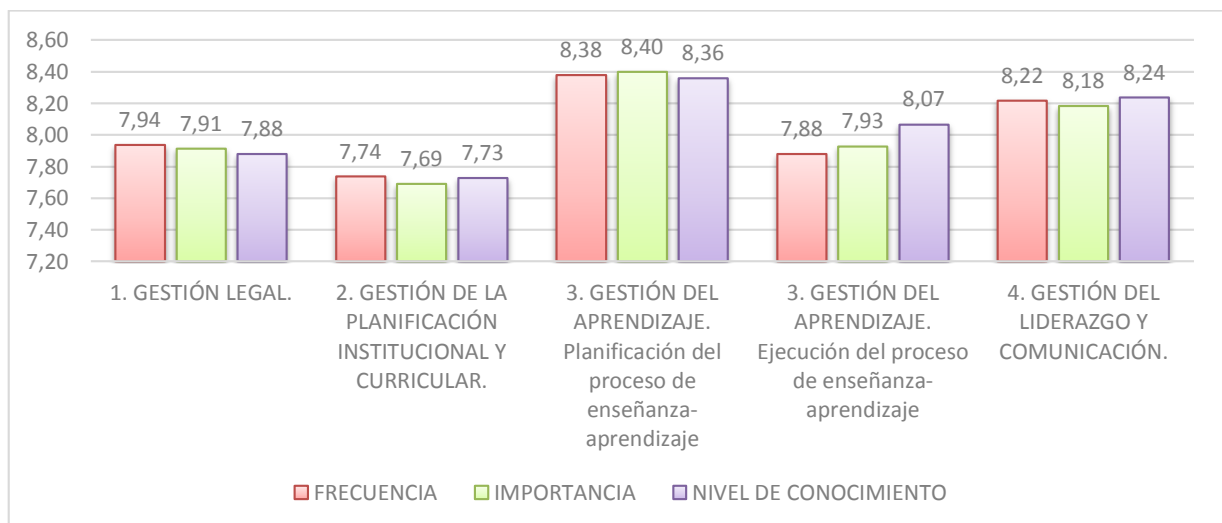
Tabla 28: Desempeño profesional del docente (Análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7,94	7,91	7,88

2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7,74	7,69	7,73
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,38	8,40	8,36
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	7,88	7,93	8,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,22	8,18	8,24

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillerato "Paltas"

Figura 28.



Al hacer un análisis global sobre el desempeño global del docente en los ámbitos de gestión legal, gestión de la planificación curricular, gestión del aprendizaje tanto en la planificación como en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, y la gestión del liderazgo y comunicación en la tabla se evidencian los resultados un tanto satisfactorios y al realizar el comparativo respectivo se determina una ligera variación en el indicador 2. Que corresponde a la gestión de **La Planificación institucional y Curricular** ante esto se define que los docentes investigados deben recordar la importancia que tiene la planificación tanto a nivel institucional como curricular, ya que la planificación es un paso previo a la enseñanza que ayuda al docente a tomar en cuenta todos los detalles de las actividades que realizará con sus alumnos en el aula para que se logre cumplir con los objetivos propuestos y con ello un aprendizaje de calidad que además esta constituye un requisito fundamental ya que se encuentra en el (Ecuador, 2010) que dice la gestión individual, que

corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente.(p.150)

CONCLUSIONES

- ❖ Los docentes alcanzan un nivel muy bueno en lo referente a la importancia y el nivel de conocimiento sobre la aplicación de normas legales sin embargo se nota una diferencia en la aplicación del código de convivencia institucional, ya que según los docentes investigados este se elaboró hace algún tiempo pero no estuvo al alcance de todos, únicamente se encuentra en el archivo de la institución, sin embargo, en la actualidad se encuentra un equipo de profesores, trabajando en su reelaboración y mejoramiento; por lo que se concluye que ante el desconocimiento de este documento no fue posible su aplicación.
- ❖ En el ámbito de gestión legal los docentes investigados, aplican una adecuada gestión en los diferentes ámbitos que pertenecen a la gestión; sin embargo se ha evidenciado un valor menor en el indicador que corresponde a la elaboración de instrumentos para el seguimiento y evaluación de metas; ya que los docentes descuidan los objetivos que constan en el POA, por tal razón no es aplicado. Se considera que este problema de planificación es a nivel macro ya que todos los docentes y directivos son llamados a trabajar en la planificación del Plan Operativo Anual.
- ❖ En cuanto al parámetro gestión del aprendizaje, sus distintas fases nivel de importancia y conocimiento que posee los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje: inicio, desarrollo y evaluación, los docentes investigados efectúan este proceso adecuadamente a excepción de la fase de evaluación que alcanza un valor, menor a los otros, se concluye que no la están realizando de manera acertada, al no contar con otros instrumentos que les sirvan para evaluar con más precisión el logro de los aprendizajes, respecto a la evaluación aplicando situaciones prácticas fuera del aula, lo que demuestra que ellos valoran únicamente al estudiante dentro del aula, de manera tradicional.
- ❖ En el nivel de frecuencia y en el nivel de importancia que presentan los docentes en el ámbito de liderazgo y comunicación, se registraron resultados, acertados sin embargo presentan dificultades dentro de este ámbito Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales por lo que se concluye que los docentes no aplican frecuentemente estos actos de liderazgo por que poseen cierto desconocimiento sobre este indicador.

- ❖ En el nivel de conocimiento que poseen los docentes en el ámbito de liderazgo y comunicación, obtuvieron resultados adecuados como en la práctica de valores dentro del aula, sin embargo en los aspectos de Incorporación a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales obtuvieron una puntuación baja lo que implica que en el desempeño docente tienen falencias en el liderazgo en el aula a causa de falta de conocimientos y participación en el trabajo de equipo dentro de la institución.
- ❖ Los profesionales evaluados registraron frecuencias adecuadas; a excepción ámbito de gestión de planificación institucional y curricular que alcanzaron valores que se evidencia inferiores lo que demuestra que los docentes investigados, no aplican una adecuada planificación curricular dentro de la institución y que esta deficiencia viene por parte de los directivos de la institución que no están al tanto sobre este aspecto, así también en el ámbito gestión del aprendizaje las frecuencias de aplicación fueron menores en el momento de la evaluación, esto indica que los docentes presentan falencias en la aplicación de este aspecto en el ejercicio de su profesión en el aula.

RECOMENDACIONES

Se sugieren las siguientes recomendaciones

- ❖ Elaborar y Aplicar el Código de Convivencia Institucional ya que es un elemento valioso dentro de toda organización social.
- ❖ Buscar el mejoramiento en el ámbito de planificación curricular institucional en lo referente a conocer los objetivos del POA y ponerlos en práctica buscando el avance de la calidad de educación en la institución.
- ❖ Perfeccionamiento en el proceso de evaluación reconociendo la importancia que tiene la evaluación dentro y fuera del aula y buscar los mecanismos necesarios para que la evaluación sea continua y eficaz para que puedan establecer juicios de valor.
- ❖ Se recomienda la organización como equipo de trabajo que les permita fortalecer sus relaciones interpersonales, como también la búsqueda de información sobre Proyectos pedagógicos en forma unánime logren el mejoramiento de la institución a través de la

creación de proyectos educativos, solicitando los recursos necesarios a otras instancias.

- ❖ Se plantea buscar la información necesaria sobre la planificación curricular institucional, así como poner en práctica el proceso evaluador, buscando técnicas y recursos necesarios.

BIBLIOGRAFÍA.

- Amanda Correa, A. Á. (2012). LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA11. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Andrade L, I. M. (2013). guía Didáctica . En I. M. Andrade L, *Programa Nacional de Investigación* (pág. 16). Loja: Ediloja.
- Arancibia. (2009). *Psicología del aprendizaje en niños y adolescentes*. Colombia: Alfaomega.
- ARATA, J. (2008). ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y AUTOEFICACIA. *PHYSCHOL UNIVERSITY*, 386.
- Arroyo, R. (2000). Evaluación institucional. *Diseño y desarrollo del currículo intercultural*, 56.
- B. AUTINO, M. D. (2008). CARACTERISTICAS DE LA EVALUACION DE LOS APRENDISAJES EN EL AMBITO UNIVERSITARIO. JUJUY, ARGENTINA.
- Barbara, H. (2009). Efectividad en el desempeño docente.
- Bochaca, J. G. (2008,). Escuela, familia de origen inmigrante y participación. *Revista de Educación*, , 133-155.
- Bolivia, M. d. (2003). Unidad de Formación; Gestión y Planificación Educativa. La Paz, La Paz, Bolivia.
- Borjas, A. (2003). Gestion Educativa y relacion institucional. Bogotá, Colombia: educar.
- Borjas, B. (2003). *Gestión Educativa al servicio de la innovación*. Caracas: Federación Internacional de Fe y alegría.
- Borjas, B. (2003). Gestión Educativa al servicio de la innovación. Caracas, Venezuela: Federación Internacional de Fe y alegría.
- Borjas, G. A. (2005). Gestión del docente y ejecución de Proyectos de Aula. *Orbis* , 58.
- Buele, M. (2010). *Guía Didáctica Pedagogía General*. Loja: Ediloja.
- Caballero, S. S. (2008). La gestión del aprendizaje . *Revista de la Universidad BNolivariana*, 321.
- Caballeros, A. (2009). factores que influyen como motivantes en el desempeño laboral docente, de una escuela del nivel medio superior. Nuevo León: Universidad autónoma de Nuevo Leon.
- Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación Educativa*.
- Cabrerizo, S. C. (2009). *Evaluación educativa y gestión educativa*. Madrid: Publidisa.
- Cabrerizo, S. C. (2012). *Evaluación Educativa y aprendizaje por competencias*. Madrid: Pearson.

- Cadenas Milángela, A. L. (2007). *Desempeño docente características y métodos para evaluar*. Trujillo, Venezuela: ISSN 1316-7790-AÑO 10- N° 20.
- Careaga, A. (2007). El Desafío de ser Docente. *Otoño*, 12.
- Careaga, A. (2007). Ser Docente. 7. Mexico: Otoño.
- Carrillo, S. (2007). La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. Perú: Ministerio de educación del Perú.
- Casanova, M. (1999). *Manual de evaluación educativa*. Madrid: la Muralla.
- Casanova, M. (2001). Evaluación, concepto Tipología.
- Cervera, C. (2011). Liderazgo Docente con Valor. Puebla, México: Universidad Popular Autónoma del.
- CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN. (2009). *ORIENTACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA INSTITUCIONAL DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA*. MÉXICO .
- Costa, C. (2008). *Escuelas superiores de formación de maestros y maestras*. Bolivia: ministerio de educación Plurinacional de Bolivia.
- Díaz, F. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Trillas.
- Díaz, M. T. (2008). *Atreverse a Educar: Claves Educativas de Pedro Poveda para una pedagogía familiar*. España: Narcea S.A. .
- DIRECCION GENERAL DE CULTURA Y EDUCACION, SUBSECRETARIA DE EDUCACION. (2009). PLANIFICACION INSTITUCIONAL. BUENOS AIRES, Buenos Aires, Argentina.
- Dominguez, M. B. (MARZO de 2001). EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES. PERÚ.
- Dormenech, I. R. (2006). Un proyecto para incorporar las Tic en el aula. *espiral*, 10.
- Ecuador, G. d. (2010). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ediciones Don Bosco.
- EDUCACION SUPERIOR. (2007). PLANIFICACIÓN EDUCATIVA. BUENOS AIRES, Argentina.
- Escudero, J. M. (2010). *LA INNOVACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR*. Medellín.
- Escudero, J. M. (2010). *LA INNOVACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR*. Medellín, COLOMBIA.
- Escuelas superiores de formación de maestros y maestras*. (2008). Bolivia : ministerio de educación Plurinacional de Bolivia.
- Estrada, L. (2000). Desempeño docente. Carabobo, Venezuela.
- Ezequiel, A. E. (1993). La planificación educativa. *Conceptos, métodos, estrategias* (pág. 86). Río de La Plata.: magisterio Río de La Plata.
- Fernandez, J. (2008). Desempeño Docente. *Univ. Psychool*, 12=14.
- Flores, R. (2005). *Pedagogía del conocimiento*. Bogotá: Mac Graw Hill.

- García, H. (2007). *Principios de Pedagogía Sistemática*. Madrid: Rialp.
- García, J. M. (2010). La administración y Gestión Educativa: algunas lecciones que nos deja su evolución en Estados Unidos y México. México, México.
- GOBIERNO DE CHILE, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2008). MODELO DE CALIDAD DE LA GESTIÓN ESCOLAR. CHILE.
- Gobierno de Colombia. (2011). *Educación de Calidad*. BOGOTA.
- GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (2011). *EDUCACIÓN DE CALIDAD*. BOGOTA.
- Gomez, A. P. (2009). Organización Institucional. *Cuadernos de Pedagogía*, 80.
- Gómez, E. N. (2005). Identidad docente vida personal y profesional. *Otoño*, 21.
- Gonzales, R. G. (2007). El profesor como orientador del proceso de enseñanza aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 3.
- González, M. (2004). La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario. *Revista Kaleidoscopio, Venezuela*, 89- 96.
- Guerrero, A. (2006). Gestión del Docente y la ejecución de Proyectos Pedagógicos de Aula. *Revista ORVIS, Ciencias Humanas*, 57.
- Guijarro, R. (2012). *Capacitación del Programa Si Profe Mineduc*. Guayaquil.
- Hernández, F. D. (2001). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mcgraw- Hill.
- Herrera, G. (2011). *Técnicas de Trabajo grupal Guía Didáctica*. Loja: Ediloja.
- Huerta, A. (2007). Ser docente. *Desafíos del profesor del nuevo siglo*, 6.
- IPE Buenos Aires. (2001). ¿Qué es la gestión educativa? Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Jaramillo, F. C., Iriarte, M., & Andrade, I. (2013). *Guía didáctica; seminario de Fin de Titulación*. Loja: Ediloja.
- José A. Serrano Sánchez, Á. L. (2005). Maestros generalistas vs especialistas. *Revista de Educación*, , 538-541.
- Leyva, Y. (Marzo de 2010). Guía de evaluación de Aprendizajes para Profesores.
- LÓPEZ, J. (2008). Familia, Escuela, Sociedad Civil. *Revista de Investigación en Educación*,, 13.
- María Laso, M. A. (2012). Gestión educativa Municipal para una educación de calidad en Chile. *Revista Iberoamericana de estudios Municipales*, 112.
- Medina A, S. F. (2008). *Didáctica G*.
- Medina.A., & Salvador, F. (2008). *Didáctica General*. España: Pearson Prentice Hall.
- Minga, R. (2011). Influencia de la variable Familia en el aprendizaje. En R. Minga, *Guía Didáctica Psicología dl aprendizaje* (pág. 59 a 61). Loja: Ediloja.

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN ECUADOR. (2010). EL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. (2010). LINEAMIENTOS CURRICULARES PARA EL B G U. REPUBLICA DEL ECUADOR, Pichincha, Ecuador: MINISTERIO DE EDUCACIÓN.
- Ministerio de educación República del Ecuador. (2010). *Lineamientos Curriculares*. Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL ECUADOR . (2010). ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN BÁSICA 2010. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2011). Ley orgánica de educación Intercultural. Quito: Editogram. S.A.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Venezolana. (2010). Características de la Planificación Educativa en el subsistema de Educación Básica. Caracas, Venezuela: Corazón Venezolano.
- Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Recuperado: <http://books.google.com.ec/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA47&dq=caracteristicas+desempe%C3%B1o+docente&hl=es-419&sa=X&ei=YfG1UqPEFsSTkQedwoE4&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=car> a . Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morales, P. (16 de julio de 2009). *Micelanea Comillas*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de Ser Profesor Una mirada al Alumno: http://www.upcomillas.es/Servicios/serv_public_revista_misc_revista.aspx
- Moreno, F. T. (2011). *Técnicas e instrumentos de Evaluación*. Chile.
- Morillo, D. B. (Septiembre de 2012). "Modelo de Evaluación del Desempeño Docente basado en. Santo Domingo, D.N., Santo Domingo, D.N., República Dominicana.
- Nieto L, M. R. (12 de Septiembre de 2003). *Evaluar para mejorar el desempeño docente*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2013, de Evaluar para mejorar el desempeño docente: www.evaluacional.com
- Patricia Covarrubias, M. M. (2004). Interrelación - Profesor alumno y su relación con el aprendizaje. *Revista Latinoamericana de estudios educativos* , 50.
- Pedro R, M. N. (2006). ESCUELA-FAMILIA:. *Papeles del Psicólogo*, 2006, 171.
- Pedro Rosário, R. M. (2006). escuela Familia ¿Es posible una relación recíproca y positiva? *Papeles del Psicólogo*, 171.
- Perez, A. (2004). Organización institucional. *Cuadernos de Pedagogía*, 80-81.
- Pérez, L. (1997). *La Academia*, 6.
- Programa de Escuelas de Calidad. (2010). GESTION EDUCATIVA. MEXICO.

- Programa de escuelas de calidad. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: programa Alianza para la Educación de calidad.
- Programa de Escuelas de Calidad. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: programa Alianza para la Educación de calidad.
- Quezada, F. (2012). Motivación. En F. Quezada, *Didáctica de la Física y la matemática* (pág. 71 a la 78). Loja: UTPL.
- R, F. (2005). Pedagogía del conocimiento. En F. R., *Pedagogía del conocimiento* (pág. 113). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Ramirez, M. C. (2006). LAS ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. DURANGO, VICTORIA, MEXICO.
- Representación de la UNESCO en Perú. (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima, Lima, Perú: Lance Grafico S.A.C.
- República del Ecuador. (2012). *Reglamento de La Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editogram S.A.
- Reyes, L. (2005). *estándares de desempeño docente*. Santiago.
- Riofrío, G. (2010). *Los medios y recursos en el proceso didáctico (Guía Didáctica)*. Loja: Editorial UTPI.
- Robalino, M. (2002). Los docentes pueden hacer la Diferencia. *Séminaire international : 11-15 juin 2007* (pág. 1/5). Santiago de Chile: EDi print.
- SALVADOR, MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL. (2008). *DIRECCION ESCOLAR EFECTIVA ;DOCUMENTO 4. EL SALVADOR: EL SALVADOR C. A.*
- Salvat, B. (2007). La Formación del Profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamerican de Educación*, 3.
- SNTE. (2010). *Estándares de Gestión*. México, México D F, México.
- Soubal, S. (2004). *La gestión escolar*. Chile: La serena.
- Soubal, S. (2008). la gestion del aprendizaje. *Revista Polis*, 313.
- Subsecretaría de Planeación y Coordinación de Educación. (2008). *Gestión Educativa de calidad*. Caracas: Nuevo libro.
- Torio, S. (2008). Estilos educativos parentales. Revisión Bibliográfica. *Revista interuniversitaria*, 20-151-178.
- Toro, F. (2008). *La Conducta y Motivación*. Medellín .
- Univerrrsidad Católica ; Ministerio educación del Perú. (2006). *Técnicas e instrumentos de Evaluación*. Huaral.
- Uribe, M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad:.. *Revista PRELAC*.
- V, A., & Herrera P, S. K. (2010). Psicología de la Educación. En A. Violeta, *Psicología de la Educación* (pág. 215). Colombia: Alfaomega.

Vaillant, C. M. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid, España: NARCEA, S.A.

Vezub, F. (2005). Ejercer la docencia. ¿vocación, trabajo oficio? *Didac* 46, 6.

Willamson, G. (2008). Desafíos del Desempeño Docentes . *Desafío de la Práctica Docente*, 58= 59.

YSAGUIRRE, L. E. (2000). CALIDAD EDUCATIVA. MEXICO, MEXICO .

ZAMBRANO, T. (2004). AUTONOMIA Y GESTION Y SU RELACION CON LA
PLANIFICACION INSTITUCIONAL EN LOS PLANTELES EDUCATIVOS.
MARACAIBO, VENEZUELA: EDI. VENEZ.

Zepeda, F. (2008). *Introducción a la Psicología*. México: Pearson.

PROPUESTA

AMBITO	LEGAL <input type="checkbox"/>
	PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACION <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO	
El problema identificado es en el ámbito de gestión del aprendizaje en el proceso didáctico en la fase de evaluación, se evidenció que los docentes aplican el proceso evaluador en forma tradicional, sin tomar en cuenta nuevos recursos y técnicas de evaluación que permitan detectar falencias para poder corregirlas y la mejorar la adquisición de aprendizajes significativos en los alumnos	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
“Alternativas de evaluación para mejorar la gestión del aprendizaje en el colegio de “Bachillerato Paltas”	
OBJETIVO	
Conseguir que los docentes apliquen nuevas técnicas de evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje en busca del mejoramiento del proceso evaluador y de esta manera obtener aprendizajes significativos en los alumnos	

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
Actividad 1 Investigación sobre información acerca de evaluación educativa.	Recopilar información en diferentes fuentes bibliográficas como libros, revistas, folletos, artículos, internet, acerca de técnicas e instrumentos de evaluación.	Talento Humano: Rector y Vicerrector del Colegio de Bachillerato Paltas. Materiales Libros, folletos revistas, diccionarios, periódicos, entre otros. Computador y flash memory	Elaboración de fichas bibliográficas para realizar el marco teórico de la estrategia. Redacción del texto, e impresión de la guía de

<p>Actividad 2</p> <p>Análisis, síntesis de la información y elaboración de la guía.</p>	<p>Una vez recopilada la información se procederá a realizar una análisis y síntesis de dicha información para posteriormente elaborar la guía</p>	<p>Sala de uso múltiple del establecimiento</p> <p>Equipos de audio y video,</p> <p>CD. Que contengan la guía de técnicas de evaluación.</p> <p>Tiempo de duración, 1 hora.</p> <p>Autoridades y Personal docente del Colegio de Bachillerato Paltas.</p> <p>Investigadora.</p>	<p>técnicas de evaluación</p> <p>Carta de Solicitud dirigida al Rector de la Institución para que autorice la ejecución de la Estrategia de Evaluación.</p>
<p>Actividad 3</p> <p>Reunión con los directivos de la institución para presentar la propuesta.</p>	<p>Luego se realizará una reunión con los directivos de la institución para informarles la propuesta y pedirles autorización para la socialización con los docentes.</p>	<p>Económicos</p> <p>Todos los gastos que se generen en la elaboración e impresión de la guía sobre Técnicas de evaluación serán solventados por la Investigadora.</p>	<p>Reunión con los docentes y presentación audiovisual de la estrategia.</p>
<p>Actividad 4</p> <p>Socialización y entrega de la guía a los docentes.</p>	<p>Saludo inicial y palabras de Bienvenida a los asistentes</p> <p>Socialización con los docentes sobre el contenido de la guía a través de un medio audiovisual.</p> <p>Foro de intervención</p>		

	<p>de los docentes y exposición de criterios sobre el contenido de la guía.</p> <p>Entrega de un formato digital con el contenido de la guía.</p> <p>Finalización de la reunión y palabras de agradecimiento por parte de la Investigadora.</p> <p>Refrigerio a los participantes.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

BIBLIOGRAFÍA

- B. Autino, M. D. (2008). *Características de la Evaluación De Los Aprendizajes En el Ambito Universitario*. JUJUY, Argentina
- Cabrerizo, S. C. (2009). *Evaluación educativa y gestión educativa*. Madrid: Publidisa.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editogram. S.A

ANEXOS.

ANEXO 1 CARTA DE INGRESO A LA INSTITUCION EDUCATIVA



COLEGIO DE BACHILLERATO "PALTAS"

Resolución N°. 1170 –JDRC-L2013
CATACocha - LOJA – ECUADOR
Secciones Diurna- Nocturna
Telefax 2683040

EL RECTOR DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "PALTAS", a petición de parte interesada

CERTIFICAN:

Que nuestra Institución educativa acepta para que la Señorita; Maribel Encarnación Ludeña, Egresada de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice la investigación a Docentes en el área de Físico Matemática y pueda desarrollar el Proyecto de Investigación, requisito necesario para que pueda obtener su título académico.

Lo certifico,

Catacocha, 10 de diciembre del 2013.


Mgs. Gonzalo Díaz Guerrero
RECTOR DEL PLANTEL





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 18 de julio del 2014

Señor

Dr. Pedro Guamán Jaramillo

RECTOR DEL COLEGIO DE BACHILLERATO PALTAS

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

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

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

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

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACION AL PROCESO DIDÁCTICO, PEDAGÓGICO DEL DOCENTE

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

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

ANEXO 4 FOTOGRAFIAS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO





