



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio
realizado en el centro educativo Colegio de Bachillerato “Cariamanga” de
la ciudad de Cariamanga, provincia Loja año lectivo 2013-2014.”**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Mendieta Abarca, Martha

TUTORA: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Esterfilia Purificación Cevallos Carrión.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de fin de titulación **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Colegio de Bachillerato “Cariamanga” de la ciudad de Cariamanga, provincia Loja año lectivo 2013-2014”** realizado por Mendieta Abarca Martha; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba con la presentación del mismo.

Loja, abril de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Martha Mendieta Abarca, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Dra. Esterfilia Cevallos Carrión tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de investigación, 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.....

Martha Mendieta Abarca

Cl.: 1100626512

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a DIOS por ser el motor de mi existencia, a mis hijos Carlos, Marco, Marcia Astrid, pilares fundamentales de mi humilde existencia.

A todos mis familiares en general quienes supieron darme todo su apoyo moral durante todo este proceso investigativo y a lo largo de mi existencia.

Para todos ustedes, este trabajo con mucho amor.

Martha Mendieta Abarca

AGRADECIMIENTO

Una de las principales cualidades del hombre es la gratitud, es por eso que hago llegar mi más sincero agradecimiento a la Dra. Esterfilia Purificación Cevallos Carrión; en calidad de Tutora del presente trabajo de fin de titulación, por su acertada dirección quien sin escatimar esfuerzo alguno me orientó en el desarrollo de las diferentes fases de la presente investigación.

A todos quienes integran la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, de manera muy especial a la Escuela de Ciencias de la Educación, por haberme dado la oportunidad de mejorar mi formación, de igual manera mi eterna gratitud a los directivos, docentes y estudiantes del colegio de Bachillerato “Cariamanga” de la ciudad de Cariamanga, provincia de Loja, por dar acogida a mi petición para desarrollar la presente investigación.

Martha Mendieta Abarca

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.....	7
1. Desempeño docente.....	8
1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.2.2. Motivación.....	11
1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.2.5. Organización institucional.....	15
1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.4. Desafíos del desempeño docente.....	18
1.4.1. Desarrollo profesional.....	19
1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	20
1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	21
2. Gestión educativa.....	22

2.1. Definiciones de gestión educativa.....	22
2.2. Características de la gestión.....	24
2.3. Tipos de gestión.....	25
2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	27
2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	28
2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	29
2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	30
2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	31
3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	32
3.1. Definiciones de estrategias.....	32
3.2. Tipos de estrategias.....	33
3.2.1. En la gestión legal.....	33
3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	35
3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	36
3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	37
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Contexto.....	40
2.3. Participantes.....	42
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	43
2.4.1. Métodos.....	43
2.4.2. Técnicas.....	43
2.4.3. Instrumentos.....	44
2.5. Recursos.....	45
2.5.1. Talento Humano.....	45
2.5.2. Institucionales.....	45
2.5.3. Materiales.....	45
2.5.4. Económicos.....	46
2.6. Procedimiento.....	46

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	48
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	49
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	50
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	53
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	55
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	58
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	59
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	61
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	64
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	67
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	73
3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	75
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.....	75
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.....	77
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.....	80
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.....	82
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.....	85
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.....	86
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.....	88
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.....	90
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.....	91
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.....	93
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.....	95
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.....	97
3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	98
4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	101
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.....	102
4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	106
4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	109

5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....111

6. **Desempeño profesional del docente (análisis global).....114**

CONCLUSIONES118

RECOMENDACIONES.....120

BIBLIOGRAFIA.....131

PROPUESTA.....122

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

Resumen

El siguiente trabajo tiene como objetivo indicar la Evaluación del desempeño docente que se les ha realizado a los maestros del Colegio Bachillerato "Cariamanga", en la ciudad de Cariamanga, provincia de Loja, en el presente período 2013 - 2014, el principal objeto de la investigación es analizar cuál ha sido el desempeño 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; lo cual se alcanzó con la aplicación de cuestionarios y registros de observación estandarizados y diseñados por el equipo de investigación de la UTPL, aplicado a los docentes de la institución.

Los resultados permitieron conocer que los docentes de esta institución tienen un nivel intermedio en su desempeño docente. Así mismo esta información ha permitido elaborar una propuesta que permita solucionar la inadecuada planificación, la información suministrada va a proporcionar información de gran importancia a las diversas instancias que ayuden a tomar los correctivos para mejorar la calidad de educación.

Palabras claves: Desempeño docente, gestión legal, planificación institucional

ABSTRACT

The following study aims to indicate the evaluation of teaching performance has been carried out teachers to Baccalaureate College "Cariamanga" in the city of Cariamanga province of Loja, in this period 2013 - 2014, the main object of the research is to analyze what has been the performance of professionals in Science Education, considering the areas of legal management, institutional and curricular planning of learning, leadership and communication; which was achieved with the use of questionnaires and observation records standardized and designed by the research team UTPL applied to teachers in the institution.

The results point to the teachers of this institution has an intermediate level in their teaching performance. Also this information was used to develop a proposal to address the inadequate planning, the information provided will provide vital information to the various agencies that help make the corrections to improve the quality of education

Keywords: teaching performance, legal management, institutional planning

INTRODUCCIÓN

El sistema Educativo ecuatoriano a partir del período 2006-2015, incluyó en el Plan Decenal de Educación, la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación del desempeño profesional. Pese a que esta ley está vigente hace más de 8 años aún no se ha optimizado la evaluación del desempeño profesional docente, las razones son diversas, entre las que citamos la falta de acceso a la capacitación para los docentes, la falta de infraestructura y la escasa inversión en tecnología; con la implementación de las nuevas políticas se pretende alcanzar la calidad educativa, teniendo en consideración que no se ha diseñado un modelo orientado hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, y, que regulen la práctica profesional para determinar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta problemática que es generalizada en la mayoría de instituciones educativas del Ecuador, y se pone de manifiesto en desempeños mediocres e ineficientes por parte de los docentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje, esto ha generado como resultado el bajo rendimiento académico de los estudiantes.

Estos aspectos han sido altamente analizados y cuestionado por el Ministerio de Educación, ya que cada vez se hace más notorio la necesidad de una evaluación continua que permita localizar las debilidades en el proceso de enseñanza - aprendizaje

La presente investigación se desarrolla en base al tema denominado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Colegio de Bachillerato “Cariamanga” de la ciudad de Cariamanga, provincia Loja año lectivo 2013-2014.”

Con la finalidad de poder guiar la investigación se ha establecido los objetivos que se pretende alcanzar, primeramente el objetivo principal es:

Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Así mismo para poder cumplir con este objetivo se ha planteado objetivos específicos que permitirán cumplir con lo estipulado anteriormente y estos son:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.

- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Objetivos que se han alcanzado en su totalidad.

La investigación se ha dividido en cuatro capítulos, en el Marco Teórico se establecen los conceptos, diagramas, distribuciones y análisis de los temas necesarios para comprender la investigación de una mejor manera, a continuación se describe brevemente los diferentes capítulos que conforman la investigación.

En el capítulo 1, se analiza en primera instancia algunas de las definiciones más importantes referentes al Desempeño Docente, esto con la finalidad de poder comprender y adentrarnos en el tema que se va a desarrollar, dentro del capítulo además se determinan los factores que influyen en el desempeño docente analizando desde los inicios de formación del docente así como su evolución en el proceso de enseñanza en el cual está inmerso, además se enfoca globalmente las características del desempeño docente para finalmente tratar de determinar los desafíos a los cuales se somete y cuál debe ser el enfoque del docente frente a estos cambios. Una vez determinados los conceptos y concepciones sobre el desempeño docente, nos adentramos en la Gestión Educativa, las principales concepciones sobre este tema, ¿Cuáles son sus características más importantes?, ¿qué tipos existen y cuáles son sus ámbitos? De forma que se comprenda que la gestión educativa es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. En el apartado 3, se analiza las diferentes estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, de entre los cuales se han destacado los tipos de estrategias en el ámbito legal, en la planificación institucional y curricular, la gestión del aprendizaje y finalmente la gestión del liderazgo y la comunicación.

En el Capítulo 2, se destaca la metodología con la cual se ha desarrollado el tema de investigación, teniendo en consideración el diseño de la investigación en sí y enmarcándola dentro de un contexto adecuado para de esta manera poder determinar el grupo al cual se a considerar, una vez realizado determinamos las diferentes técnicas y métodos que se van a aplicar con la finalidad de obtener los resultados deseados para los cuales se hace necesario identificar los recursos tanto humanos, institucionales, materiales y económicos; además de coordinar los procedimientos necesarios a fin de que la investigación arroje los resultados deseados y que permitan valorar la realidad de la Institución Educativa a la cual se está aplicando.

En el Capítulo 3, se realiza el análisis de todos los datos que se ha logrado obtener a través de las diferentes técnicas empleadas en la Institución, de esta forma se puede analizar cada resultado y a su vez poder establecer las causas por las cuales se cumple o no con los diferentes ítems que se han propuesto; Se realiza un breve análisis basados en las consideraciones que se han descrito anteriormente para cada uno de ellos.

En el Capítulo 4, una vez que se han analizado los diferentes aspectos a los cuales se les ha prestado especial interés en la investigación, se establecen las conclusiones enfocadas en el cumplimiento tanto del objetivo general como específicos a fin de emitir las conclusiones y recomendaciones hacia la Institución con el fin de mejorar el Desempeño Docente.

Es de vital importancia establecer que esta investigación es de suma importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, así como para la Titulación de Ciencias de la Educación, por cuanto se propone desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, que tiene como finalidad encontrar respuestas a las problemáticas que atraviesan las instituciones educativas del Ecuador, en relación con el desempeño profesional docente.

La presente investigación servirá como una contribución fundamental para el Colegio de Bachillerato "Cariamanga", sabiendo que servirá como un referente de análisis de la situación actual del plantel, permitiéndole a los profesores visualizar cuál es su desempeño laboral en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y sobre esta base puedan ejecutar un plan de acción de mejora Institucional integral capaz de cultivar y preparar a sus estudiantes tanto para el desempeño laboral como para afrontar los retos en el diario vivir.

Todos los involucrados en esta investigación han colaborado desinteresadamente y abiertamente, lo cual posibilitó conocer y evaluar la realidad del desempeño personal y el de sus compañeros, esto les permitirá participar de manera más ferviente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Este trabajo a la comunidad educativa le permitirá comprender que es necesario trabajar en equipo con la inclusión de todos los involucrados en el ámbito educativo estos son: los docentes, directivos, estudiantes y sus representantes, y toda comunidad.

En lo personal a través de la investigación realizada como profesional de la Educación me ha servido para evaluar mi desempeño profesional, igualmente, me permitirá adoptar otras estrategias metodológicas, que enriquezcan mi trabajo para alcanzar los objetivos del nuevo modelo de Educación.

La investigación fue realizada en la Institución donde actualmente laboro, los recursos empleados no fueron mayores, en todo momento tuve, la colaboración del Rector, Inspector, docentes, y estudiantes, que fueron de gran utilidad, dándome todas las facilidades para realizar las encuestas, y las valoraciones técnicas de las mismas.

CAPÍTULO 1.

MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

El Desempeño docente es el eje que mueve el proceso de formación que está inmerso en el sistema educativo. Es necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad de su trabajo, de un modo concreto y encarnado, en el aula. Es un hecho real que la evaluación del desempeño docente es un proceso que concierne a todos los sistemas educativos que trabajen como organizaciones de formación.

Mediante la evaluación del desempeño docente, tenemos la oportunidad de abrir expandir nuestros horizontes, puesto que visualizamos un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil ideal del educador, que es necesario para el desarrollo y evolución de la sociedad (Estrada, 2009).

Una preocupación actual del sistema educativo de nuestro país es, desarrollar el sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente, que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad educativa, pilar fundamental para el desarrollo de los pueblos, a la par dotar de la infraestructura adecuada, y de los elementos indispensable como es el docente altamente capacitado, y preparado con altos niveles de conocimiento y pedagogía, el objetivo es mejorar los niveles de educación, mediante la utilización de todos los recursos disponibles.

Bajo estas premisas, el docente constituye un elemento clave para que el proceso de enseñanza – aprendizaje se desenvuelva de una forma exitosa, en mejora de la calidad educativa; pero para poder determinar el grado de efectividad del mismo; es necesario conocer que es el desempeño docente.

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

ZARATE Dilma (2011), expresa que el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno; cómo podemos apreciar la educación ha evolucionado sustancialmente en nuestro país en la última década; es un cambio estructural que exige el cumplimiento a carta cabal de las funciones desempeñadas por el docente (p. 68).

En el desempeño docente podemos encontrar las competencias, los dominios, y las características para establecer la docencia de calidad, estas pueden ser requisitos indispensables e exigibles a todos los docentes de nuestro país. Los mismos constituyen

un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad, cuya finalidad sería la de promover un desarrollo integral en la comunidad.

Rodríguez (1999) señala el desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. Mediante la cual se puede asignar un valor al curso de la acción. Es la formulación de reflexiones sobre juicios, organizaciones, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más proactivo de los objetivos.

Alvarado (2010, p.6), define el desempeño profesional como *“toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.”* Esta definición enuncia una labor que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto, es decir no considera tomar acciones pertinentes que mejoren el desempeño de los docentes.

Para Fernández (2008) el desempeño profesional se refiere a la trabajo que el docente realiza, y señala la conexión dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que manifiesta el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de la realización.

El desempeño del docente, es considerado un factor preponderante en el éxito de la gestión educativa, que el trabajo que desempeñan las instituciones educativas, depende esencialmente de la calidad del trabajo de sus docentes, este proceso involucra una serie de actividades y diligencias, en las que participa el docente en un marco institucional, encaminado a la formación de individuos capaces de aportar y transformar su entorno social y cultural.

Si consideramos que el desempeño docente hace referencia a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que se realice la labor docente, por cuanto si solo perfeccionamos los planes de estudio, programas, textos, y la construcción escuelas del milenio, dotación de tecnología, no tendremos una transformación en el sistema educativo.

Para lograr lo antes descrito es necesario e indispensable que el docente se someta de manera voluntaria y periódica a un proceso de evaluación de su desempeño. La evaluación del desempeño docente, de ninguna manera debe considerarse como un control de las actividades que realiza, sino como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su

desempeño, puesto que las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Enríquez (2002) “La formación docente inicial es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional” (p.89) Podemos discernir que este período de preparación en el docente es crucial puesto que este le permite alcanzar una adecuada praxis profesional, debido a que en el proceso de formación inicial obtiene todo el conglomerado de conocimientos que va a necesitar para desenvolverse como profesional en el área de la educación, conjuntamente debe de estar predispuesto a profundizar y a enriquecer sus conocimientos mediante la capacitación continua, esta tiene una repercusión directa sobre los estudiantes y su rendimiento escolar.

La formación inicial es la base sobre la cual se construye el profesional, con conocimientos científicos, didácticos y pedagógicos, capacitado para formar a su alumnado con autonomía, se debe de considerar un aspecto relacionado estrechamente con la formación inicial y es la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje en las diferentes especialidades.

Años atrás en nuestro país la formación inicial que recibía el docente era muy escueta, y no se encontraba acorde a fomentar el desarrollo intelectual y cognitivo de los estudiantes, por tal motivo a partir del 2008 se vienen implementando nuevas reformas a la ley de Educación, que promueve a la educación como un derecho bajo los mandatos del Buen vivir, teniendo en cuenta que la educación es la clave del desarrollo económico y social de una nación, estos lineamientos se encuentran suscritos en el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), esta ley determina un nuevo sistema educativo ecuatoriano el mismo que está organizado según se expresa en el Artículo 343, en un solo “sistema nacional de educación [...] tendrá como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Según la información suministrada por la AMIE en el 2010 y posterior al análisis de los resultados obtenidos mediante las evaluaciones realizadas al magisterio en el 2009 por el Ministerio Educación, cuyos resultados fueron los siguientes: del total de docentes de educación regular, aproximadamente el 7,3% a escala nacional tiene título de Bachillerato en Ciencias de la Educación, el 65,9% presenta título de nivel superior docente (3er nivel), el 6,2% título de posgrado (4to nivel), el 20,6% de los docentes no ha actualizado su nivel de formación docente, ante estos resultados se optó por crear el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Síprofe), el mismo está propuesto para incidir en la formación inicial del docente, promover la formación continua, propiciar el aprendizaje organizacional, a más de dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes, entre otros objetivos, mediante cursos de duración de 10 - 60 horas de cupo limitado. Con este sistema se aspira revalorizar el sistema educativo, dotar a las escuelas y colegios ecuatorianos de maestros capaces de ser los actores fundamentales del proceso educativo, aptos para alcanzar la excelencia en la educación de nuestro país. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

La capacitación docente, es entendida como el desarrollo profesional, es una estrategia primordial tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de medición cultural que realizan en sus diferentes dimensiones tanto política, sociocultural y pedagógica. (Velázquez, Vaillant, 2009). Si el sistema educativo no cuenta con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal, de manera continua, cae irremisiblemente en la obsolescencia

La capacitación permitirá a las instituciones educativas la renovación continua de los saberes, mediante la organización de los aprendizajes que encajan en la perfección de la metodología y la didáctica, para lograr la concepción de una escuela eficaz.

1.1.2.2. Motivación

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En otras palabras la motivación es hoy en día un *“elemento importante en la docencia por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así el docente estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable”* (Barrera, 2010, p.58).

Rámirez (2012) señala que “la motivación es el impulso que incita a un individuo a actuar con el fin de conseguir unas metas previamente establecidas; esto hace que el alumno tenga más ganas de trabajar, realice un mayor esfuerzo, y afronte las dificultades no solo para aprobar, sino también para aprender”, bajo estas premisas podemos reconocer que la motivación es un proceso dinámico, que va cambiando continuamente.

De forma similar Álvarez (2007) reconoce que la motivación es el espacio donde se suscitan el impulso del ser humano y lo impulsan a realizar grandes proezas, esta motivación puede ser intrínseca (interna), o extrínseca, en el siguiente cuadro detallamos las características propias de cada tipo de motivación.

La motivación puede influir directamente en los resultados individuales de las personas y a su vez en los resultados de una organización. Se trata de un factor crítico en la gestión de los recursos humanos de una organización.

Toda actividad de enseñanza está relacionada con un proceso, donde existe una relación social - académica entre el alumno y el profesor, esta puede afectar el grado de aceptación existente en la actividad de enseñanza, teniendo en cuenta que el objetivo que posee el maestro es alcanzar los aprendizajes y las competencias propuestas, lograr la consecución de las diferentes metas, considerando que la clave para alcanzar estos objetivos radica en la motivación que el profesor presenta a la hora de impartir sus conocimientos, la adecuada utilización de los medios didácticos adecuados para causar el impulso motivador en los estudiantes, capaz de generar en ellos el deseo de esforzarse y aprender cada día un poco más, este tipo de estimulación es considerada como motivación académica, tomando en cuenta el trabajo de Alfageme, en este tipo de motivación intervienen tres componentes o dimensiones básicas, estas son: **componente de valor**, donde el estudiante revaloriza su trabajo, le da otra dimensión, **componente de expectativa** donde genera una autopercepción de su trabajo, y **el componente afectivo** donde evalúa como se ha sentido al realizar una determinada tarea, si un estudiante falla en cualquiera de estas tres componentes, sino se siente motivado al realizarla o sino encuentra un propósito para hacerla, si la tarea provoca aburrimiento o malestar, el estudiante sencillamente evitará realizar algún esfuerzo referente a su estudio, desmereciendo el trabajo y la dedicación necesarias para alcanzar el éxito académico, por el contrario cuando el estudiante ha percibido de su maestro una adecuada motivación escolar, esta perspectiva hace que el estudiante relacione su aula como un mecanismo que les apoya socialmente, que les permite perseguir aquellas metas que son apreciadas en ese contexto (Núñez, 2009, p.20).

Existen dos tipos de motivación que se detallan a continuación:

Motivación Extrínseca. Es aquella motivación que activa al ser humano cuando lo desea, para conseguir aquello que anhela fervientemente, esta motivación es propia de sí mismo y depende únicamente de cada individuo.

Podríamos resumirlas en las necesidades fisiológicas y psicológicas de cada ser humano (Soriano, p.7)

Motivación Intrínseca: Estas motivaciones se provocan fuera del individuo, por otras personas, por el medio ambiente o el entorno de convivencia del individuo, dependen y se ven afectadas por factores externos. Estas hacen referencia a las recompensas (hedonismo): incentivos y consecuencias (Soriano, p.7).

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

El proceso de enseñanza involucra una interacción entre el profesor y los estudiantes y ellos a su vez con sus mismos compañeros de clase, forja un vínculo, que esta influenciado por una diversidad de factores externos, internos, sociales, individuales o grupales, que desempeñan un papel preponderante para la consecución de metas y objetivos, razón suficiente para que el docente se auto cuestioné constructivamente sobre su desempeño profesional dentro del aula, es conocido que el profesor no debe ser solo un generador de conocimientos en sus estudiantes, sino debe de ser el potenciador de una buena relación, entre las dos partes, la interacción que existe es de carácter bidireccional, asume una participación conjunta y activa de ambas partes, lo que conlleva a un estado de influencia mutua y simultánea, la relación profesor – alumno afecta a la calidad del aprendizaje, si el entorno del aula es desfavorables ya sea porque los estudiantes debido a sus situaciones familiares o sociales, generen algún tipo de dificultad en el aula o sea el profesor el promotor de estas mismas adversidades es su entorno de trabajo, él puede y debe mantenerse en la búsqueda de las alternativas pedagógicas que le permitan que los alumnos, a pesar de sus dificultades, se incluyan en el proceso educativo (Bertoglia, 2005, p.58).

Carrasco hace hincapié que en la relación coexistente entre el profesor – alumno, también influye la actitud que poseen ambas partes, los inconvenientes en el entorno de trabajo y si a esto le sumamos la mala actitud ante estas adversidades como resultado obtendremos una baja motivación, entre los involucrados, la indisposición que genera tanto en alumnos como en maestros, se refleja en el comportamiento de forma bidireccional redirigiendo la conducta de cada individuo a favor o en contra, según nuestras propias expectativas, pudiendo transformar este tipo de perturbaciones en el aula, mediante el replanteo de opciones, modelos o experimentaciones pedagógicas.

1.1.2.4. Relación familia escuela

La familia durante siglos ha sido la primera organización delegada para la crianza y formación de los individuos que conforman una sociedad, sobre ella recaía la responsabilidad de la educación, no es hasta la edad media que esta realidad toma otra forma, surgieron las primeras escuelas monacales, encargadas principalmente de la formación religiosa, y para el siglo XVIII, los enciclopedistas propugnan una educación laica, universal, gratuita y obligatoria, para finales del siglo XIX, mediante el comienzo de la industrialización, es cuando la escuela empieza a tomar una real dimensión, el nexo de relación que entre la escuela y la familia se fomenta es prioritario, si consideramos que ambas son los factores socializadores responsables de la enseñanza de los niños/as (León, 2011, p.25).

Una adecuada interacción entre la escuela y la familia, exige compromisos de ambas partes por un lado la escuela propone:

- ✓ Crear áreas de reflexión - gestión entre la planta docentes y directivos de las escuelas. Este espacio estaría destinado al análisis de la relación simultáneo entre la familia y el establecimiento, además de determinar acciones para fortalecerla.
- ✓ Integrar a los padres en el salón de la clase.
Mediante actividades individuales o grupales, que involucren a los padres de familia o representantes, a los alumnos y a los docentes (Garreta, 2007, p. 20).

Estas propuestas nacen de la necesidad de involucrar a los padres para contribuir a la formación y enseñanza de sus hijos, considerando que la escuela no puede ser la única responsable del proceso educativo, tanto la familia como la escuela tienen en común el mismo objetivo, educar y formar a los futuros ciudadanos, por tanto si ambos no actúan de manera conjunta la evolución de los estudiantes estará seriamente comprometida (León, 2011, p.5).

Si consideramos la teoría de Bronfenbrenner (1987) que nos señala que el desarrollo de todos los individuos, se ve influenciado por contextos que están conexos unos con otros, en forma de red, el contexto familiar y el escolar están cercanos al individuo y entre ellos mismos se ven influencias, las obligaciones, responsabilidades pueden aportar significativamente a la adquisición de un gran número de competencias, cuando existe una relación positiva entre la familia y la escuela el estudiante es capaz de lograr un desarrollo equilibrado, por el contrario cuando el entorno es negativo, este también tendrá repercusiones desfavorables en el proceso educativo.

Dauber y Epstein (1993) indican que los centros educativos altamente eficaces cuentan con padres de familia que apoyan y participan en el proceso de enseñanza – aprendizaje, los beneficios alcanzados son los siguientes:

En los estudiantes

- ✓ Mejor rendimiento escolar.
- ✓ Actitud cooperativa hacia las tareas escolares.
- ✓ Conducta asertiva
- ✓ Cumplimiento de tareas

En los profesores:

- ✓ Mayor compromiso del docente para la adecuada realización de su trabajo
- ✓ Los padres valoran las habilidades interpersonales y de enseñanza de la institución.
- ✓ Mayor satisfacción del maestro con su profesión.

En los padres

- ✓ Mayor motivación para contribuir con la educación de su hijo.
- ✓ Desarrollar habilidades positivas de paternidad.
- ✓ Mejorar la comunicación con sus hijos en general y sobre las tareas escolares en particular

No podemos dejar de lado que no se puede delegar las funciones que tienen las familias y las funciones que tienen las escuelas, los padres de familia pasan largas jornadas trabajando y los estudiantes están la mayor parte del día en sus centros de estudio, lo que repercute en la relación que existe entre los padres y la escuela, esta situación pone de manifiesto, de que tanto la familia como la escuela deben de trabajar conjuntamente en la transmisión de valores y normas, que inciden en el desarrollo integral de un estudiante (León, 2011, p.11).

1.1.2.5. Organización institucional

Ruiz (2012, p.4-7), expresa que en la organización institucional, se abarcan los medios, recursos, doctrinas y competencias que permiten un mejor dominio de los aprendizajes, regulando la actividad educativa, y cambiando la estrategias para conseguir los objetivos dentro del sistema educativo, anteriormente la organización de la institución se limitaba a la aplicación mecánica de un reglamento o disposición del Ministerio de educación, sin embargo las nuevas instituciones asumen un papel más protagónico, que está relacionado con el conocimiento de las destrezas, experiencias y técnicas, cuya capacidad de adaptarse

fácilmente al cambio de los nuevos entornos organizativos, le permiten administrar adecuadamente todos los recursos de la institución.

Según Arias (2008) las instituciones como organizaciones contienen, una amalgama de características específicas muy diferenciadas y particulares que las convierten en espacios que están destinados a la ejecución de alguna actividad y responden fácilmente a los cambios sociales. Considerando que no todos los centros educativos son iguales cada uno trabaja según sus lineamientos.

Tomando en consideración lo expresado en los párrafos anteriores podríamos concluir que una organización institucional hace referencia a una comunidad educativa, que trabajan bajo la normativa gubernamental, y se rigen a los procedimientos administrativos y sistemas de control necesarios para su funcionamiento. Es una organización dinámica y cuyo carácter complejo, está en constante evolución, su principio de trabajo es la ciencia, técnica y dimensión práctica.

Conforme a su organización y a las funciones desarrolladas las instituciones educativas en el Ecuador se clasifican en: preescolar, escolar, nivel básico, y bachillerato, todas consideradas como instituciones complejas, por su conformación institucional y por las funciones que realizan, además de los resultados que de ellas se esperan (Macri, p.14)

1.1.2.6. Políticas educativas

Las políticas educativas tienen como objetivos mejorar los logros académicos en nuestro país, garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, mejorar el acceso a la educación, descentralizar el sistema educativo Ecuatoriano (Consejo Nacional de Educación, 2014). Todas estas políticas fueron creadas con la necesidad de satisfacer la carencia de aprendizaje individual y social, que contribuyan al fortalecimiento de la identidad cultural, con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país (Ministerio de Educación, 2014), las políticas en la actualidad incluyen los siguientes aspectos:

- ✓ Universalización de la educación infantil
- ✓ Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año
- ✓ Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- ✓ Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

- ✓ Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.
- ✓ Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- ✓ Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.
- ✓ Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Creándose un total de ocho políticas de educación pública, para disminuir la brecha educacional en nuestra nación, adicionalmente se crearon dos programas de asistencia escolar, la alimentación y colación, que inicialmente fueron integrados en las escuelas de las zonas rurales (Parandekar, Vos, Winkler, 2000), y posteriormente a las escuelas de las zonas urbanas, estas políticas diseñadas para adaptarse al medio y a las necesidades del antiguo sistema de educación, y bajo estas mismas se deben de regir las planteles de educación y formación.

Flaborea indica (2010), que una política institucional es una disposición escrita que se constituye como una guía, para los miembros de una organización, sobre los lineamientos bajo los cuales pueden operar en diferentes propósitos, proporcionando un marco de acción lógico y permanente. Bajo estos preceptos toda política institucional debe fundamentarse y reflejar los valores de la organización, su filosofía, y su ideología, es decir, la formulación de las políticas institucionales manifestará de manera explícita el cómo y por qué, debe de trabajar la organización de esa manera u otra.

Por otro lado, las políticas generales que orientan la acción educativa están basadas en los elementos esenciales de la educación integral, por esta razón se establecen como políticas institucionales; estas deben estar encaminadas a obtener los objetivos comunes como es, perfeccionar la calidad educativa, adecuar los modelos pedagógicos, proporcionar un entorno favorable para el desarrollo del aprendizaje.

Para Mejía y Tejada (2002), aquellas políticas instituciones que tienen en cuenta el empoderamiento y promueven la participación, la autonomía, la autogestión además, de la identificación, el análisis y la solución de los problemas por parte de los profesores, son las que están enmarcadas en un nuevo paradigma y que suscitan cambios radicales en el sistema educativo. La implementación de las políticas educativas es una tarea ardua y complicada, que exige la participación de numerosos actores: docentes, directores, estudiantes, familias, personal administrativo, y burócrata.

1.1.3. Características del desempeño docente

La finalidad de la evaluación docente reside en conseguir a través de la indagación rigurosa sobre la práctica, las evidencias necesarias para la comprensión de la actividad, de tal manera que los protagonistas puedan formular un juicio riguroso sobre su valor educativo (Santos Guerra, 1996).

Marchesi (2007, p. 30-31) señala que una de las características básicas que rigen el desempeño docente sería: la autonomía en su ejercicio, esta se ve limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas.

Para Castillo (2002) las características para evaluar el desempeño docente son las siguientes:

- ✓ *Obtener información.* Destina las operaciones legítimas y fiables para conseguir datos e información sistemática, rigurosa, relevante y apropiada, que fundamente la consistencia y seguridad de los resultados de la evaluación.
- ✓ *Formular juicios de valor.* Los datos obtenidos deben permitir fundamentar el análisis y la valoración de los hechos que se pretenden evaluar, para que se pueda formular un juicio de valor lo más ajustado posible.
- ✓ *Tomar decisiones.* Conforme a las valoraciones emitidas sobre la información disponible, se deberán tomar las disposiciones que convengan en cada caso.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

En la actualidad nos encontramos frente a una sociedad globalizada, tecnológica y competitiva; el sistema de educación tiene grandes desafíos para alcanzar las expectativas que exigen la sociedad, por lo que es vital que el estado promueva cambios significativos al sector educativo, lo que se pretende es lograr estudiantes críticos, reflexivos y participativos que se involucren positivamente en la comunidad.

A partir de los cambios suscitados en la década de los 90, en el sistema educativo ecuatoriano, también se ha previsto que los roles que desempeñaba el docente se re

direccionen con la finalidad de alcanzar los objetivos, esto implica un gran desafío para el profesional, puesto que debe estar en un proceso continuo de aprendizaje y renovación (Donoso, p.6) a lo largo del tiempo, presto para asumir la transformación en su rol, por décadas es docente fue uno de los elementos principales en el proceso de enseñanza - aprendizaje, hoy en día se han incluido a la par una diversidad de factores que de igual forma intervienen en este proceso (Aguerrondo, 2004; Fullan, 2002; Vaillant 2005), para que el docente esté listo para apropiarse de este cambio, es necesario implementar políticas sostenibles, que posibiliten su perfeccionamiento profesional, y mejorar sus condiciones laborales (Profesorado,2007, p.7).

1.1.4.1. Desarrollo profesional

El cambio estructural en el sistema educativo ecuatoriano, obedece a las transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción de ciencia y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano. Bajo estas premisas, y considerando los cambios que se han dado en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han repercutido en la pedagogía enriqueciéndola e interpeándola.

El desarrollo profesional del docente dentro del magisterio está ligado a la continuidad de su trabajo, debido a que la labor del maestro es preparar a las nuevas generaciones para afrontar un futuro que esta día a día en construcción, (UNESCO, 2009), mediante la implementación de las políticas educativas, el Estado Ecuatoriano, evaluando el desempeño docente delimitó tres dimensiones para lograr desarrollo profesional integral, estas son:

- ✓ Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- ✓ Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa.
- ✓ Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes (Ministerio de educación).

Ruiz y Bravo (2011, p.68) llegó a determinar que el desarrollo profesional docente es una diversidad de instancias formales e informales que ayudan a un docente a instruirse en nuevas prácticas pedagógicas, a revalorizar su profesión, y su práctica, en el contexto en el cual se desempeña, para lograr este desarrollo debemos conocer que existen una diversidad de modelos de desarrollo profesional docente que van encaminados a obtener diferentes propósitos. El Gobierno ecuatoriano contempla el modelo de desarrollo

profesional que promueva la calidad de los aprendizajes, los mismos deben permitir a los catedráticos emplear la información para solucionar problemas, examinar, emplear y producir conocimientos. Conseguir este fin implica generar programas permanentes a largo plazo que coadyuven a los pedagogos para afrontar con éxito el cambio organizacional y cultural que supone la reforma educacional.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Existe una nueva relación entre la familia, la escuela, y la comunidad, esta se ve influenciada por los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La vivencia social, cultural y productiva de la localidad, están ligadas al proceso de enseñanza. Las familias conocen, comprenden y promueven los tipos de aprendizajes que deben generarse en la actualidad en los centros de enseñanza, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran ineludibles para sus hijos, así como el método apropiado de lograrlos.

En esta relación que está sujeta a la interacción con los estudiantes, familiares y demás, el docente debe de valorar las diferencias individuales y las características culturales del entorno, formando un vínculo que necesariamente no se debe de desarrollar en el aula, hay otros ámbitos donde el docente se enriquece con el carácter relacional de su profesión es decir no solo los estudiantes aprenden de su maestro, asimismo él aprende de ellos, este es un rasgo propio del buen desempeño docente, (Ministerio de educación, 2012).

La conexión que existe entre la familia- escuela- comunidad, debe de ser un apoyo para los estudiantes, esta relación puede tener lugar dentro de la escuela, en el hogar, y afuera en la comunidad, lo que se pretende es promover el desarrollo de los estudiantes, creando un ambiente participativo y flexible, donde los padres se involucren en el proceso de enseñanza de sus hijos y la escuela participe en la comunidad, (Herderson & Mapp, 2002, Boethel, 2003), la creación de este tipo de cultura puede resultar ser un proceso complejo, ya que intervienen varios factores como la participación, cooperación, y dedicación de tiempo, de todos los involucrados. Si consideramos que el proceso de educación es cuestión de todos, los progenitores no deben apartar de lado que la educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, los centros educativos deben potenciar la inclusión de los representantes de los estudiantes, los docentes defender su derecho a ejercer libremente y los padres a proteger sus intereses y los de sus hijos (Garreta, 2007).

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

La práctica docente es fruto de una complicada articulación entre teorías simples y científicas, entre conocimientos enseñados y conocimientos aprendidos; por lo tanto pone en evidencia saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemática y explícitamente.

De manera similar la práctica docente es considerado como un proceso complejo a través del cual el alumno logra construir y apoderarse de un conocimiento que le permite actuar (Díaz, 2011, p.67), los inconvenientes se presentan al momento de integrar la teoría con la práctica.

En la práctica docente se dan las siguientes intervenciones (Díaz, 2011, p.69):

- a) el profesor de didáctica con sus conocimientos teóricos y sus experiencias.
- b) el maestro es considerado como modelo que construye la enseñanza
- c) el estudiante con sus reflexiones y vivencias como futuro docente

Machado (2011) afirma que la práctica docente deberá ser el ambiente en el que cobren sentido, se concentren y se practiquen todos los contenidos teórico-prácticos y las metodologías estudiadas en la carrera docente, este proceso es dinámico, donde existe una coherencia entre los fines del año académico, los objetivos formativos, los contenidos, y la metodología de trabajo, la práctica docente está fundamentada como un medio de mejorar los procesos de aprendizaje, el trabajo del docente se fortalece a través de actividades concretas que permitan vivenciarlos en forma directa, esto nos señala que el docente conforme ejerce su profesión, adquiere la experiencia y la metodología indicada para impartir sus conocimientos de manera objetiva.

A partir de estas reflexiones podemos indicar que el fundamento de la práctica docente es una área de constante evolución, de carácter reflexivo y metacognitivo, el maestro al momento de impartir una clase pasa por la señalación del objetivo, para luego determinar el contenido de la materia, mediante la secuencia didáctica para suscitar en los aprendices los avances conceptuales, en la interacción con los estudiantes, es cuando se da el proceso de socialización del conocimiento (Díaz, 2011, p.60).

Se han considerado las siguientes características de la práctica docente: simultaneidad, inmediatez, diversidad multidimensionalidad. Ante estas particularidades propias de la

práctica docente podemos indicar, que el maestro debe de tomar disposiciones continuamente ante una diversidad de circunstancias que se presentan, y que debo hacerlo a la par de las actividades que desarrolla.

De manera similar, con la adecuada práctica docente, el educador consigue un papel activo en el ámbito académico, si consideramos que el maestro es el que aplica las estrategias de aprendizaje, sustentadas en los procesos de autorregulación, de modo que puede reorientar la propia actuación (KIPUS), es decir de acuerdo al contexto escolar se usa una u otra metodología, el trabajo se reorienta con la finalidad de mejorar la calidad de la educación.

1.2. Gestión educativa

En una época de profundas transformaciones económicas, sociales y culturales, en donde la educación se ve inmersa en este proceso, el modelo de gestión educativa en la última década también ha tenido cambios significativos, estos cambios son estructurales, debido a que la forma de administrar una entidad de educación, se rige bajo otros parámetros, básicamente la gestión educativa es la encargada de tramitar todos los recursos, además de arbitrar los medios y mecanismos para que la institución educativa encuentre la asistencia que necesita (Ministerio de educación, 2012).

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión educativa está estrechamente relacionada con el concepto el de gestión administrativa, y puede definirse como “el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”. En esta definición, no podemos apreciar si tratamos la gestión a nivel creación de políticas educativas o a nivel de gestionar un centro educativo (Botero, 2009, p.4).

La gestión educativa puede ser considerada como un conjunto de procesos teórico - prácticos, inmersos intrínsecamente en el sistema educativo, las mismas pueden entenderse como las acciones ejecutadas por los gestores que administran los espacios organizacionales, capaz de ligar conocimiento y labor, moral y eficacia, política y administración en procesos que tienden al perfeccionamiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático (López, 2012, p.12).

Analizando la definición que Pozner (2007, p.8) enuncia, acerca de la gestión educativa “que es el conjunto de acciones articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo de una institución para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa”. Bajo esta concepción la gestión educativa implica las labores y decisiones derivadas de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad particular.

En la actualidad el modelo de gestión administrativa que el Ministerio de Educación contempla, separa las acciones administrativas de las acciones técnicas o pedagógicas, las primeras pasan a ser funciones de los directivos. Esta división del trabajo consciente que la presencia de un conjunto de acciones homólogas que se realizan coherentemente de la misma forma en todo el sistema educativo, que manifiestan las necesidades de la sociedad en un tiempo dado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos.

Para Cassasus (2000) existen siete modelos o visiones de la gestión los mismos son: Normativo, Prospectivo, Estratégico, Estratégico Situacional, Calidad Total, Reingeniería y Comunicacional.

Considerando que para Rodríguez (1999) La gestión educativa se fundamenta en:

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

Si consideramos lo anterior, podemos concluir que la gestión educativa es un proceso encaminado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que coopera para conservar la autonomía institucional, bajos los mandatos de las políticas públicas, y que fortalece los procesos pedagógicos, con la finalidad de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

1.2.2. Características de la gestión

Para Azzerboni y Harf (2003), plantean la idea de que las instituciones educativas adopten un modelo para la orientación de sus fines, el establecimiento de una filosofía y de los propósitos para su organización además del funcionamiento, así como para la focalización de esfuerzos en una práctica pedagógica que privilegie la mejora de los aprendizajes.

Conforme se analizó es oportuno que la gestión educativa cuente con las siguientes características:

- a) **Centralidad de lo pedagógico.** Parte de la idea de que las instituciones son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo fundamental tanto de las escuelas como del sistema es la producción de los aprendizajes (Sistema Educativo Estatal, 2009, p.35).
- b) **Reconfiguración.** Reorientación de la planta docente para dominar el trabajo por competencias y profesionalización, que supone la necesidad de que los diversos actores educativos se doten de los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones (Plan nacional para el buen vivir, 2014).
- c) **Trabajo en equipo.** Proveer a la institución de una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuál es el camino que debe seguir, a la vez de dotarlos de los principios educativos que se quieren promover. Es un procesos que facilita la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo (Sistema Educativo Estatal, 2009, p.36).
- d) **Apertura al aprendizaje y a la innovación.** EL proceso de enseñanza es dinámico y compromete a la capacidad de los actores de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper inercias, barreras y temores, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de: encarar y resolver sistemáticamente problemas; generar nuevas aproximaciones y aprender a partir de la propia experiencia y de la de otros (Sistema Educativo Estatal, 2009, p.36).

- e) **Asesoramiento y orientación para la profesionalización.** La habilitación de los circuitos para identificar problemas y generar redes de intercambio de experiencias, en un plan de profesionalización (Ministerio de Educación, 2012).

- f) **Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.** Construir el futuro partiendo de la depuración de objetivos y la generación de consensos, donde los actores puedan promover una organización inteligente, nutrida en propuestas y creatividad, que estimulen la participación, así como la responsabilidad y el compromiso (Sistema Educativo Estatal, 2009, p.36).

- g) **Una intervención sistémica y estratégica.** Se asume la elaboración de las estrategias o el encadenamiento de situaciones a reinventar para lograr los objetivos que se plantean, además de realizar la planificación como una herramienta de autogestión (Sistema Educativo Estatal, 2009, p.37).

Para finalizar, en la nueva reforma curricular las instituciones educativas y formativas han adoptado el currículo de desarrollo de competencias en los estudiantes, esto les permitan continuar sus estudios o incorporarse en los diferentes sectores productivos de la sociedad, con mejores referentes y expectativas. Para formar a los alumnos en competencias, se presume que los docentes desarrollen a la par, las competencias profesionales indispensables para que los procesos de aprendizaje y enseñanza tengan una orientación metodológica afín, es decir el profesional docente debe de estar empapado de todas las normativas de la gestión académica (Ministerio de Educación, 2012).

1.2.3. Tipos de gestión

El término gestión se relaciona con la administración, dirección, organización y gerencia, de una institución pública o privada. La gestión es un término que abarca muchas dimensiones y se considera como un distintivo de la dimensión participativa, es decir se concibe como una actividad de actores colectivos y no meramente individuales (Correa, 2011, p.10).

De igual forma, la gestión está delimitada por un enfoque extenso de las posibilidades existentes de una organización para remediar cualquier circunstancia o alcanzar un fin determinado. Por lo que podemos expresar que la gestión aparece del perfeccionamiento o evolución natural de la gerencia como disciplina, está sujeta a los cambios maniobrados en

las concepciones del mundo, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico.

El concepto gestión, tiene tres campos de significado y aplicación que se los considera a continuación: (Escalante, Mejía, Ramos, Villa, Gallegos, Aranda, 2010, p. 37)

- **Acción.** La gestión se convierte en el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo; es una forma de proceder para conseguir un objetivo o fin determinado por personas.
- **Investigación.** En donde la gestión trata del proceso formal y sistemático para producir conocimiento sobre los fenómenos observables en el campo de la acción, sea para describir, comprender o explicar tales fenómenos; y
- **Innovación y el desarrollo.** Elaboración de nuevos modelo de gestión para la acción de los sujetos, con la intención de transformarla o mejorarla, es decir, para enriquecer la acción y hacerla eficiente, debido a la adecuada utilización de los recursos disponibles (Escalante, Mejía, Ramos, Villa, Gallegos, Aranda, 2010, p. 37).

La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema (Sepebcs, 2010):

- ✓ *Gestión institucional,*
- ✓ *Gestión escolar y*
- ✓ *Gestión pedagógica*

Gestión Educativa

Es un conjunto de conocimientos teórico-prácticos integrados y relacionados, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Entendemos que gestión educativa, son aquellas acciones desplegadas por los gestores, que administran amplios espacios organizacionales en donde se integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático. UNESCO ,2000).

Gestión Institucional

Se orienta en la manera en que cada organización convierte lo establecido en las políticas educativas, está tiene su espacio en los subsistemas, en el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa. (Muñoz, 2003).

La gestión institucional es la encargada de la orientación, la generación de proyectos y programas, integra a todos los gestores del sistema educativo mediante las interrelaciones entre todos los mismos, y en todos los planos del sistema. Es preciso diseñar las demandas y descubrir las competencias de las organizaciones, de las personas y de los equipos en cada uno de los ámbitos: nacional, estatal, regional y local, puesto que se han previsto en el centro de la transformación del sistema educativo objetivos de educación con calidad y equidad para todos, profesionalización docente y consolidación de escuelas inteligentes; entre otros asuntos de suma trascendencia.

Gestión Escolar

En lo concerniente a la gestión escolar, Tapia (2003) señala que en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que renuncie a las certidumbres y respalde las acciones para priorizar lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas, que investigue el asesoramiento y la orientación profesionales, que proponga esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión integral y factible.

La gestión escolar, es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (personal administrativo, planta docente, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la labor primordial que se le ha sido delegado a la escuela: generar las circunstancias, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. (Ornelas, 2007).

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

La Gestión docente ocurre en todas las áreas de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, es decir que atraviesa diferentes etapas como los momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, estas etapas en conjunto permiten el logro de los objetivos y metas que se plantea por parte de los educadores. La gestión ocurre en los establecimientos educativos en los cuales se desarrollan los procesos de enseñanza, aprendizaje y convivencia; es decir donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y los planes de estudios.

La Gestión Educativa, denominada también Gestión de procesos, toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los sub-procesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad, tales como la gestión curricular y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la enseñanza; y así mismo, la forma en que se evidencia la preocupación por el mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión (MECC, 2010).

La gestión no solamente involucra a los docentes sino también a las autoridades quienes deben re conceptualizar la idea de cómo manejar el centro educativa a través del uso de nuevas técnicas con conceptos de gestión empresarial con la finalidad de que se promueva la importancia de la gestión entre todo quienes conforman la institución.

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal

Dentro del marco del Buen Vivir que actualmente funciona en nuestro país, el Ministerio de Educación ha desarrollado un marco legal dentro del cual se establecen las obligaciones y responsabilidades por parte de autoridades, docentes, alumnos y padres de familia, todos los artículos enmarcados en lo que establece la actual constitución ecuatoriana. Este marco legal recibe el nombre de Ley Orgánica de Educación Intercultural.

De acuerdo al Ministerio de Educación (MEC, 2012), el nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se re conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” (Art. 28 de la Constitución). Este servicio público que es la educación puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (Art. 345 de la Constitución), con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza (determinada también en el Art. 29 de la Constitución), y se consagra la existencia de la educación particular (confesional laica), así como de la educación fiscomisional, siempre que cumplan con ciertas condiciones que responden al carácter público del servicio educativo, entre las que se destaca en el mismo artículo 345 el que en todos los centros educativos se deben ofrecer “sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

Además se promueve los estamentos de gratuidad y universalidad de la educación enfocada a un nuevo currículo y manejo de planificación por parte de cada unidad educativa. Además prohíbe a las instituciones fiscales al cobro de pensiones adelantadas o cobros para otras actividades que no fueren permitidas por el Ministerio. Promueve la participación activa de la comunidad educativa y de la familia en harás del desarrollo del proceso educativo.

Se promueve un nuevo modelo de gestión educativa definiéndolo en cuatro niveles: el primero que es de carácter central y tres de gestión desconcentrada enfocada a los niveles zonales, distritales y circuitales, la gestión desconcentrada implica que el nivel central posee la potestad de crear políticas públicas y los niveles desconcentradas deben implementarlas con el objetivo de lograr un acercamiento del estado a los ciudadanos y la reorganización de la oferta educativa.

Un aspecto fundamental, es la educación intercultural bilingüe, asegurando el derecho a la educación con carácter de pertinencia cultural y lingüística, es decir se empodera de algunos sectores educativos incluyéndolos al sistema nacional y respetando su cultura y lengua de forma que dentro de estos centros educativos se fomente la enseñanza de su lengua nativa como por ejemplo el kichwa y Shuar.

Finalmente cabe destacar que este nuevo marco legal que se ha inscrito en nuestro país actualmente garantiza los recursos económicos que por parte del estado ecuatoriano se destinaran a la educación, todo en vías de que la educación en el país se actualice tanto en contenidos como en estructura e inclusión.

1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje

La gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal. Bueno (1999), determina a la función del conocimiento como una función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento que se producen en relación con sus actividades y con su entorno, con el fin de crear unas competencias esenciales

En el ámbito educativo es de especial interés en la conciencia del valor del conocimiento como recurso y producto de la sociedad. Reconoce la necesidad de mejorar los flujos de información de forma que se impulse en los individuos la creación de nuevos conocimientos. Nonaka y Tauche (1995), establece cuatro fases en las que desarrolla la gestión del aprendizaje: socialización, externalización, combinación y exteriorización; la socialización se la hace a través de compartir las diferentes experiencias personales con el colectivo, la

externalización como el paso del conocimiento tácito del colectivo al explícito, la combinación a través del intercambio de conocimientos explícitos y finalmente la interiorización en la cual todo el conocimiento colectivo es adquirida por el individuo.

En contraposición Martin Santos, (2013) considera solamente tres fases para un aprendizaje integral: Aprendizaje emocional, la cual implica la interacción docente – alumno basándose en la confianza que debe existir entre estos dos actores; Aprendizaje observacional, mediante la observación buscar las diferentes opciones posibles en la solución de problemas que se presentasen y finalmente el Aprendizaje técnico donde los conocimientos que se imparten se lo hace de una manera responsable hacia el individuo.

Existen diversos enunciados respecto a la gestión del aprendizaje, muchos de los cuales basan sus enfoques en la relación alumno docente, la cual debe fortificarse de manera que al realizarse la transferencia de conocimientos exista el diálogo y discusión a fin de que todo lo tratado pueda ser asimilado por el alumno, para ello los docentes deben capacitarse y convertirse en dominadores de los temas que va a tratar a fin de que la explicación hacia los alumnos se la pueda hacer de la mejor manera. Además citando a Boris (2008), quien asevera que la autoevaluación y autocrítica se lo debe hacer con sensatez y objetividad profesional, lo que posibilitaría poner de relieve los avances, logros y aciertos, pero a la vez reconocer los errores, las inconsistencias, los vacíos, con el sano propósito de superarlos.

1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación

La planeación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer y con qué recursos y estrategias; además implica la interacción de diversas dimensiones. Clark y Peterson (1986) conciben a la planificación como aquello que hacen los profesores cuando dicen estar programando o planificando la enseñanza; en este sentido la planificación es un proceso secuencial a través del cual se establecen una serie de pasos que conducen la enseñanza a una meta final.

Es decir basándonos en estos conceptos que la planificación es el instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que se han de realizar dentro del aula de clases

El diseño curricular resulta como respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, se constituye por lo tanto en un proyecto educativo que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso. El diseño curricular se elabora a partir de las bases

mediante una teoría curricular, es el puente entre la teoría curricular y la práctica. (Lazo y Castaño, 2001).

Entonces, la Planificación Curricular es un plan o proceso que norma y conduce explicativamente un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje, que se lo realiza en la institución educativa. Es un conjunto relacionado de conceptos, posiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quiere organizar. Es una construcción conceptual, destinada a conducir acciones, y de ellas se desprenden evidencias que hacen posible introducir ajustes o modificaciones al plan. (Kaufman, 2003).

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

“El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas". ” (Tabladas: 2008)

El liderazgo educativo se fundamenta en ayudar a los maestros a identificar sus profundos sentimientos y motivaciones, para que en su interior busquen su propia auto-conciencia. De este punto nace un profesor líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante (Tablada, 2006).

El liderazgo educativo implica la incidencia del docente en sus alumnos a través de la participación de sus conocimientos y de su forma de fomentarlos. Motivar al alumno a través de las clases es parte primordial en el proceso de enseñanza y para ello el docente debe dominar los temas que trata y a través de las diversas dinámicas en educación acrecentar el espíritu hacia el desarrollo del conocimiento.

La comunicación en el ámbito educativo es el pilar fundamental del proceso de “aprendizaje”, es una de las herramientas indispensables para la labor docente. Los docentes partimos de un punto de referencia constituido por nuestra ideología y en el contexto del mundo al que pertenecemos influirá en las habilidades para establecer comunicación con los alumnos. (Prieto, 2007)

Según Freire (2008), “La educación es comunicación, es diálogo, en la medida en que no es la transferencia del saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores, que buscan la significación de los significados.” Según él, “la comunicación no es la transferencia o

transmisión de conocimientos de un sujeto a otro, sino su coparticipación en el acto de comprender la significación de los significados. Es una comunicación que se hace críticamente”.

A través del liderazgo que el docente establece en sus alumnos, además se hace necesario que se fomente la comunicación en el sentido de la participación de los alumnos durante el proceso de enseñanza es decir comentar lo que se está enseñando por parte del docente y determinar la posible existencia de errores ya sea por parte del alumno como del docente, basándose en el sentido de crítica constructiva y autocrítica de los que se ha fomentado y tratado de enseñar en clase.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

Existen varios autores que han definido las estrategias enfocadas a el mejoramiento de los procesos de la gestión docente, en este apartado se analizará algunos de los que se han considerado importantes y que se enfocan desde un ámbito general a un ámbito en particular.

Según Weistein, Ridley, Dahl y Weber, 1988-1989, establecen que las estrategias son las habilidades que posee el ser humano con el fin de ir relacionando mediante analogías el conocimiento previo con la nueva información; por otra parte Odderey Matus, (2008), define las estrategias como a un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. Finalmente Dansereau (1985), asegura que las estrategias constituyen formas con las que el sujeto cuenta para controlar los procesos de aprendizaje. Según de la técnica empleada depende el tipo de aprendizaje que se produzca: memorístico o significativo.

Los autores mencionados enfocan sus criterios a definir a las estrategias como el medio por el cual, la persona va adquiriendo los conocimientos y los integra con los que ya se posee ya sean éstos inducidos los cuales son procedimientos propios del sujeto que le permiten aprender con éxito; o, impuestos cuando se hace referencia al uso de los textos escolares o a través de las enseñanzas impartidas por el docente.

Las estrategias que un docente escoge y utiliza en cada una de sus clases según Alicia Camillioni (1998), inciden en varios aspectos como por ejemplo:

- ✓ Los contenidos que transmite a los alumnos;
- ✓ El trabajo intelectual que estos realizan;
- ✓ Los hábitos de trabajo, los valores que se ponen en juego en la situación de clase

- ✓ El modo de comprensión de los contenidos sociales, históricos, científicos, artísticos, culturales, entre otros.

En conclusión, se puede establecer a las estrategias como el medio por el cual el individuo puede aprender, recordar y utilizar la información a través de procesos previamente escogidos y direccionados de forma tal que se vayan cumpliendo los objetivos propuestos por el docente en su clase.

1.3.2. Tipos de estrategias

Existen diversas clasificaciones en torno a los tipos de estrategias que el docente puede utilizar al impartir su clase y que toman en consideración el rol que el alumno desempeña, para la investigación que se ha realizado se ha definido la siguiente clasificación:

1.3.2.1. En la gestión legal

La educación es la base para un futuro exitoso de nuestras sociedades. Del mismo modo, los docentes son la base del éxito del sistema educativo de una nación. De hecho, un sistema efectivo combina diversos y numerosos elementos, como son los contenidos curriculares y los estándares nacionales, el liderazgo escolar y el desempeño de las escuelas, la calidad, la motivación y las perspectivas de los docentes, así como un sistema eficaz de evaluación educativa. Sin embargo, los docentes son indispensables, por lo que muchos gobiernos ponen ahora una mayor atención al papel que juegan (OCDE, 2011).

En el ámbito legal, actualmente el estado Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación, se ha trabajado en una serie de estrategias educativas para lograr la reforma del modelo de gestión educativa invocando al compromiso entre los diferentes actores del proceso educativo como son las autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes.

Es así que dentro de su marco legal le permitirá regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional en dos ejes:

- Legislación Educativa
 - Reglamento de LOEI
 - Marco Legal Educativo
 - Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Plan Decenal de Educación

En el eje de la Legislación Educativa, el art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece a la educación como un derecho fundamental de las personas y al estado como al encargado de garantizar su cumplimiento y desarrollo. Mediante este marco legal el País contará con un Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, y flexible, cuyo principal objetivo es el de satisfacer las necesidades de aprendizaje individual y social, además de contribuir a fortalecer la identidad cultural, fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico.

El Ministerio de Educación basa su marco legal en los principios como son, la universalidad de la educación, la educación para el cambio, la educación como forma para la emancipación de las personas, el interés superior de los niños, niñas y adolescentes, la atención prioritaria, el desarrollo de procesos adecuándose a los ciclos de vida de las personas, el aprendizaje permanente, el inter aprendizaje y el multi aprendizaje como instrumentos para capacitar las potencialidades humanas a través de la cultura, la educación en valores, el enfoque en derechos, la igualdad de géneros ofreciendo oportunidades tanto para hombres como para mujeres, la educación para la democracia, entre los que se pueden destacar de este marco legal que actualmente se cumple en nuestro país.

En el capítulo tercero del marco legal educativo se establecen los derechos y obligaciones de los estudiantes en el cual así como el estado garantiza el cumplimiento de la normativas y estándares en la enseñanza por parte de los docentes, los estudiantes como actores principales de cada proceso deben cumplir y formar parte activa en la vida institucional desde el ámbito personal hasta el ámbito colectivo fomentando la democracia y cumplimiento de las normas establecidas.

Los docentes, también tienen sus derechos y obligaciones, dentro de lo que se destaca el acceso a capacitaciones que vayan mejorando su calidad como docentes y que se encuentren además dentro de las necesidades del sistema de educación vigente. Además como actores fundamentales del sistema educativo elaborar una planificación enfocada en el cumplimiento de objetivos, desarrollo de destrezas y aptitudes por parte de los alumnos, en si enfocarse en el desarrollo del individuo enseñándole ante todo valores de responsabilidad y superación.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Se puede concebir a la educación como una actividad en la cual para su desarrollo, concibe una planificación enfocada al currículo con propuestas que se han de llevar a cabo paulatinamente. Ander-Egg (1995), define a la planificación como el proceso de elección y selección entre cursos alternativos de acción con vistas a la asignación de recursos, con el fin de obtener objetivos específicos sobre la base de un diagnóstico preliminar que cubre todos los factores relevantes que pueden ser identificados. Es decir que a través de las diferentes actividades o tareas que se realicen cumplir con los objetivos teniendo en cuenta el aprovechamiento de las habilidades y destrezas que se desea desarrollar en los educandos, para lograrlo se tiene como base fundamental un diagnóstico preliminar o anterior el cual le permitirá al docente conocer los niveles de habilidades y destrezas a las cuales deberá enfocar su atención.

La Guía para la planificación Institucional (2014), establece que la planificación institucional es el proceso a través del cual cada entidad establece, sobre la base de su situación actual, del contexto que la rodea, de las políticas nacionales, intersectoriales, sectoriales y territoriales, y de su rol y competencias, cómo debería actuar para brindar de forma efectiva y eficiente servicios y/o productos que le permitan garantizar derechos a través del cumplimiento de las políticas propuestas y sus correspondientes metas.

Además plantea que al realizarla planificación institucional, cada entidad podrá enfrentar los problemas propios que le sobrevinieren y poder coordinar las acciones a tomar, fomentar el diálogo con los docentes de forma que estos se empoderen de la institución en el marco del desarrollo y crecimiento con el fin de alcanzar los objetivos que se plantean, es decir trabajar orientados hacia el modelo del Buen vivir y la igualdad entre los diversos actores del proceso educativo.

El enfoque curricular de la enseñanza realiza una doble función: la primera, permite la adopción de pautas orientativas de la práctica docente, y la segunda, facilita la declaración de las intenciones educativas. Es decir que mediante estas dos funciones que al docente se lo involucra en la toma de decisiones cuya ocupación exige su implicación en tareas de indagación, reflexión y selección cultural, es por ello que se hace necesario adoptar el enfoque curricular.

Medina (1995), establece que la capacitación del profesorado para el desarrollo del currículum ha de referirse necesariamente al aula, como ecosistema singular en el que se experimentan las propuestas curriculares diseñadas y justificadas desde sistemas

organizativos y profesionales más amplios y a la Programación de Aula, como nivel básico en la construcción e innovación curricular, por tanto, en su valor como espacio social y profesional de referencia para la formación profesional del profesorado.

Es decir, que este proceso representa el paso fundamental en todo el proceso de administración o gestión organizacional. En educación, la Planificación puede ser de dos tipos: educativa y escolar. La primera está referida a la planificación global de la educación a nivel nacional, regional o local; y la segunda constituye la planificación del centro escolar a cualquiera de sus ámbitos.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas (Revista Unam, número 10. Vol. 5).

Esta gestión educativa trasciende en mucho la gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica.

Brandt (1998) la define como, "*Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andrológica y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien*".

Los docentes como actores principales en el proceso de enseñanza - aprendizaje prevén conseguir de los alumnos el máximo aprendizaje, sin embargo existen las diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje. A través de las técnicas de aprendizaje el docente propone lograr infundir el conocimiento en todos sus estudiantes por igual, lamentablemente eso es imposible ya que depende de muchos factores, como por ejemplo, la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos; Sin embargo, está demostrado que las estrategias de aprendizaje juegan un papel muy importante en todo este proceso debido a que el alumno emplea una estrategia, cuando es capaz de ajustar su

comportamiento, (lo que piensa y hace), a las exigencias de una actividad o tarea encomendada por el profesor, y a las circunstancias en que se produce.

Se han establecido también diversas tipologías de estrategias. La más difundida es la que las agrupa en cuatro tipos: estrategias de comunicación, estrategias cognitivas, estrategias metacognitivas y estrategias socioafectivas. En el ámbito de las segundas lenguas se distingue también entre estrategias directas e indirectas, a tenor del modo en que ejercen su influencia en el desarrollo del proceso de aprendizaje. Dado el carácter social y comunicativo del lenguaje, las estrategias comunicativas y las sociales son estrategias indirectas que adquieren una gran relevancia en el aprendizaje de lenguas. (Instituto Cervantes, 1993)

Para definir cuáles serán las estrategias de enseñanza más adecuadas en cada situación de aula, considerando además los contenidos disciplinares y de las formas de presentarlos a los alumnos, es importante, que cada docente reflexione sobre las características particulares del grupo de estudiantes de esta manera puede escoger la mejor estrategia que permita inducir el conocimiento a cada estudiante y que éste finalmente pueda aplicarla en la resolución de tareas o actividades.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

El liderazgo escolar es una prioridad de la política educativa en todo el mundo. Una mayor autonomía escolar y una mayor concentración en los resultados educativos y escolares han hecho que sea esencial reconsiderar la función de los líderes escolares (OECD, 2010).

Cada Institución educativa debe poseer un clima de liderazgo y comunicación, el cuál debe ser mantenido por sus directivos y docentes de las Instituciones, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa. El docente por un lado debe de crear en el aula un clima psicológico que favorezca o desfavorezca el aprendizaje. Stockard y Mayberry (1992) señalan que hay que tener en cuenta el bagaje de los estudiantes y sus logros nos llevarán a lograr aprendizajes significativos. En esta misma dirección Walberg (1977) ha encontrado en sus investigaciones que cuando se vincula la manera de enseñar con la creación de un ambiente positivo, se produce un impacto en el aprendizaje.

La educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos. El docente debe contribuir a la consecución de metas conjuntamente con sus estudiantes a

través de un ambiente de comunicación y liderazgo los cuales son elementos claves y se encuentran ligados directamente con la eficacia escolar. Es por ello que se hace necesario un proceso de comunicación intensa en la reforma, para comprender de qué se trata. Y eso tienen que ver con el liderazgo: una comprensión profesional del proceso de transformación. Eso le va a permitir ver el sentido del cambio, que cuando más participación tiene, aparece el compromiso. La resistencia aparece por falta de estos procesos. Se hace burocráticamente. Excelentes estrategias de transformación sin comunicación van a fallar. Si este liderazgo no está activo en las altas esferas políticas, ahoga posibilidad de que se de en la gestión a nivel de la escuela (Pozner, Pilar. 2010).

Aceptando que, las estrategias recomendadas deben incluir fases distintas según la enseñanza que se aplique por el Docente en su entorno particular, deben contemplar de formar explícita la reflexión, la ejecución, la exposición, la valoración y la evaluación que corresponden a los aspectos conceptuales, procedimentales y apreciativos.

A continuación los siguientes puntos son:

- **Asociaciones y Consultas:** el Docente se apoya en las ideas correctas e interesantes, busca asesoría, propone determinadas consultas y respeta su ritmo individual.
- **Reflexión sobre Posibles Soluciones:** hace un seguimiento individualizado, fomenta el pensamiento creativo a través de la intuición y la evocación, se propone aprendizajes divergentes, estimula en los alumnos aptitudes y capacidades y da elementos para la reflexión.
- **Realización de Pruebas:** se atribuye confianza, utiliza técnicas, valora sus esfuerzos y la adecuación de sus propuestas.
- **Exposición de Resultados:** presentación de los proceso y aportaciones personales; destaca lo positivo de cada fase del trabajo para mejorar resultados en las siguientes actividades.
- **Valoración y Análisis de los Resultados:** el Docente, y el alumnado interpreta, aprecia, valora la aportación de ideas y su desarrollo, las variables de aptitudes y habilidades, la comprensión de los contenidos y la adquisición de valores con los consiguientes cambios de actitud respecto a la situación inicial (Logan & Logan, 2002)

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El nivel de la investigación es de tipo exploratorio y descriptiva, lo que permite determinar en base a un análisis de los datos el establecer, describir y relacionar las debilidades y fortalezas por las que está actualmente atravesando el sistema educativo en nuestro país, en lo que tiene que ver específicamente al desempeño docente dentro de su accionar educativo, y de esta manera establecer propuestas para dar solución a este problema y mejorar la calidad educativa en cada uno de los centros educativos investigados.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo por cuanto recogeremos y analizaremos datos sobre la gestión y el desempeño docente; es exploratorio porque se trata de especificar las propiedades, las características, de un problema de investigación que ha sido poco estudiado en nuestro país, de tal manera obtener una información para realizar una investigación más completa: es descriptivo porque busca describir y relacionar las principales características de un fenómeno en una determinada situación témpora-espacial, y de esta manera facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** Investigaciones que recopilan datos en un momento único.
- **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- **Descriptivo:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

El colegio de bachillerato Cariamanga es un centro educativo ubicado en las calles José Ángel Palacios y González Suárez en el Barrio La Fragua, parroquia Cariamanga, Provincia de Loja. El 31 de julio de 1967 mediante acuerdo ministerial N.-2259 inicia a funcionar con el primer curso del ciclo básico con régimen costa, el mismo que da inicio con la especialidad de: Mecánica Automotriz, Sastrería y Modistería, Construcciones y Albañilería, Secretariado, Mecanografía y Taquigrafía.

El 1 de octubre de 1967 mediante resolución ministerial N.-3946 se autoriza el funcionamiento del primer curso del ciclo diversificado, bachillerato en especialidad de Contabilidad, con fecha 19 de abril de 1984 se autoriza el funcionamiento del primer curso del ciclo diversificado del Bachillerato en Agropecuaria especialización: Agrícola y Pecuaria.

El colegio Técnico Cariamanga considerando las necesidades y demandas del campo ocupacional que las empresas e instituciones locales, provinciales y nacionales requieren y acorde al avance científico – tecnológico elevan su categoría a **Instituto Técnico Superior Cariamanga** mediante acuerdo Ministerial N° 2870 con fecha 01 de Junio de 1994 con las especialidades de Cultivos y Contabilidad de Costos.

Posteriormente con acuerdo de la Dirección Provincial de Educación de Loja N° 002 DPE-L con fecha 09 de mayo del 2002 se autoriza por una sola promoción el funcionamiento del Bachillerato en Comercio y Administración, especialidad Computación con mención en: Mantenimiento, Programación e Instalación de Redes, y mediante el mismo acuerdo se autoriza aplicar el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración especialidad Contabilidad Computarizada.

Finalmente el 19 de diciembre del 2003 mediante acuerdo N° 164 el Instituto Técnico Superior Cariamanga, de acuerdo a lo previsto en la disposición transitoria Décima del Reglamento General de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos del Ecuador, obtiene la licencia de funcionamiento para las carreras de Agropecuaria y Contabilidad y Auditoría en este nivel.

La institución educativa en sus 46 años de vida y de servicio regular a la comunidad Cálvense ha implementado su estructura física y el equipamiento de laboratorios, talleres, oficinas y canchas deportivas; ha incrementado el número de docentes y personal administrativo. En la actualidad se encuentra calificada en la **Categoría “A”**, por parte del CONEA, luego de que se le receptorá los resultados de la evaluación a la calidad de la educación.

Esta institución educativa cuenta con 3 autoridades, 53 docentes entre titulares y contratados, así como en la actualidad con 382 alumnos de acuerdo a datos facilitados por secretaria.

El personal docente que trabaja en esta prestigiosa institución cuenta con títulos académicos, lo que garantiza la calidad de educación que reciben los estudiantes durante su formación estudiantil. Una gran mayoría de los docentes han mejorado su nivel académico con diplomados y maestría en educación siendo esta una gran fortaleza.

En lo que respecta a los estudiantes la mayoría de ellos representada en un 88% provienen del sector rural, específicamente de los cantones de Calvas, Gonzanamá y Espíndola.

El Colegio de Bachillerato Cariamanga, para una mejor organización en la parte académica trabaja con departamentos y comisiones, es una Institución Educativa Fiscal, Laica, Mixta con dos secciones Matutina (Educación superior básico y Bachillerato Técnico).

En la actualidad desarrolla trabaja con Educación Básica Superior y Bachillerato Técnico en Mecánica Industrial, especialización Mecanizado y Construcciones Metálicas, Bachillerato Técnico en Comercio y Administración en las especialidades: Aplicaciones Informáticas y Contador bachiller en Ciencias de Comercio y Administración, Bachillerato en Agropecuaria, enmarcado con el Currículo de PROCETAL.

Para brindar una mejor educación dispone de los servicios de **Centros de Cómputo, Servicio de Internet, Granja experimental y Laboratorios de Mecánica Industrial, Dispensario Médico, Biblioteca.**

En cuanto a la infraestructura el instituto Tecnológico Superior Cariamanga, cuenta en la actualidad con dos bloques modernos, así mismo dispone de un total de 20 aulas, 6 oficinas, 1 salón para todo tipo de actos sociales, 1 biblioteca, 3 centros de cómputo, 1 laboratorio de física y química, 3 talleres de mecánica, 1 granja agrícola, 3 canchas deportivas, 5 baterías sanitarias, 1 hectárea de terreno, invernaderos, galpones, aves, cobayos.

2.3. Participantes

En el presente proceso investigativo participaron:

- El colegio de bachillerato “Cariamanga”, de la ciudad de Cariamanga, sector Urbano.
- 59 estudiantes del segundo y tercer año de bachillerato de la especialidad de Contabilidad.
- 5 docente del área de contabilidad, todas del sexo femenino, sus edades comprendidas entre los 48 y 58 años, la experiencia en la docencia oscila entre los 24 a 36 años de labor educativa, el nivel de estudio de las maestras es: una es bachiller, dos son Profesoras, una dispone título de tercer nivel, y una de cuarto nivel de estudio; de igual manera en la actualidad dos de ellas trabajan en el nivel bachillerato y las 3 restantes en educación básica y bachillerato, todas disponen nombramiento.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

El método que se utilizó en esta investigación fue el analítico- sintético, el cual permitió la desestructuración del objeto de estudio y la reconstrucción para alcanzar una visión de unidad, asociando juicio de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad sobre el desempeño docente.

También se utilizó el método inductivo y deductivo que me permitió configurar el conocimiento y a saber generalizar de forma lógica los datos empíricos alcanzados en la investigación.

El método estadístico hizo posible organizar la información que se logró por medio de la aplicación de instrumentos de la investigación permitiendo facilitar los procesos de validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Por último se utilizó el método hermenéutico el mismo que sirvió para la recolección e interpretación bibliográfica en la construcción del marco teórico; facilitando el análisis empírico el mismo que fue el sustento base para todo el proceso investigativo.

2.4.2. Técnicas

Para realizar el análisis de la información se utilizó en primera instancia la lectura como medio necesario para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos acerca de la gestión pedagógica en el aula y el clima escolar.

De igual forma se utilizó la observación, la misma que fue vital dentro de este proceso por cuanto pude conocer directamente toda la problemática de una manera mucho más real, precisa y transparente, garantizando de esta manera que los resultados al final sean confiables. Así mismo, la encuesta fue determinante para recolectar la información sobre las dos variables a investigarse como lo es: la gestión y el desempeño docente, en base a cuestionarios previamente elaborados por la UTPL, las mismas que se aplicó a los estudiantes y docentes del colegio de bachillerato "Cariamanga", y que sirvieron para la rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada de los datos y para su posterior descripción de los resultados obtenidos.

2.4.3. Instrumentos.

Los datos de esta investigación fueron recogidos mediante la aplicación de Cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión y de los registros de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje, de liderazgo y comunicación. Instrumentos que han sido elaborados por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño 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 desarrolla a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

A continuación se describen estos instrumentos:

- **Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño docente**

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

Este cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con los datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes, sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente.
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en consideración los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

- **Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.**

Este documento fue elaborado tomando como fundamento los estándares de la gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como de las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1 y 3.2.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

Con la aplicación de estos instrumentos, me permitieron cumplir a cabalidad con los objetivos planteados, por el equipo de investigación del Área Socio humanística y el Departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- Estudiante investigador de la Universidad Técnica Particular de Loja, Martha Mendieta
- Director, profesores y estudiantes del colegio de Bachillerato “Cariamanga”
- Equipo planificador de la UTPL ,
- Tutor del Trabajo de investigación.

2.5.2. Institucionales.

- Colegio de Bachillerato “Cariamanga”
- Universidad Técnica Particular de Loja

2.5.3. Materiales

Los materiales que se utilizaron para el presente trabajo investigativo fueron:

- Equipo portátil, flash, impresora, cámara filmadora, guía didáctica e instructivo, cuestionarios, lápiz, bolígrafos y hojas.

2.5.4. Económicos

DETALLE	PRECIOS	FINANCIAMIENTO
---------	---------	----------------

Copias de los instrumentos /cuestionarios a aplicar	\$ 15,00	La Autora
Pasajes	\$ 25,00	
CD/Flash	\$ 20,00	
Digitación	\$ 150,00	
Impresión	\$ 100,00	
Anillados	\$ 25,00	
Alimentación	\$ 50,00	
Empastado	\$20,00	
Imprevistos	\$100,00	
TOTAL	\$505,00	

2.6. Procedimiento.

De acuerdo al plan establecido por la UTPL, seleccione al Colegio de Bachillerato "Cariamanga", del sector urbano de la ciudad de Cariamanga, para realizar el tema de investigación, inmediatamente me puse en contacto con los directivos del establecimiento para poder establecer una fecha de atención y solicitar la autorización respectiva para la investigación en este centro educativo.

Se acudió al establecimiento en la fecha y hora acordada, donde mantuve una reunión con el señor Licenciado Jorge Carrasco Flores, Rector del colegio de bachillerato "Cariamanga", al que le explique el propósito, alcance, objetivos de la investigación y el compromiso que tendrá la UTPL con la institución, esto se encuentra detallada en la carta de autorización enviada por las autoridades de la UTPL que le entregue, en ésta también se solicita la autorización respectiva para que se realice el trabajo investigativo; el señor rector tuvo la amabilidad de aceptar mi petición para realizar el presente trabajo investigativo dándome el visto bueno respectivo; el mismo que se lo firmó y ubicó el sello de la institución en las tres copias entregadas.

El rector de la institución convocó al colectivo de maestras del área de contabilidad para hacerles conocer sobre la investigación y para que faciliten todos los mecanismos necesarios para que este trabajo se desarrolle de la mejor manera; con estos datos procedí a entrevistarme con los docentes asignados para hacerles conocer cuál es el motivo del presente trabajo de investigación, cuáles son sus objetivos, propósitos y de esta manera poder establecer fecha de aplicación de la encuesta y para la observación de las horas clases.

Con la información obtenida por los docentes, procedí a realizar la reproducción (fotocopiado de los cuestionarios) para aplicarlos en las fechas establecidas.

En las indicaciones previas se señaló que los datos se debían llenar en los cuestionarios, primeramente aplique a cada uno de las maestras el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el mismo debían registrarse datos del centro educativo y del docente así como de la gestión, este instrumento que tiene como finalidad analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, de aprendizaje, del liderazgo y comunicación para evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En cada uno de los ítems de las diferentes gestiones a autoevaluarse tenían tres columnas: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, las mismas que podían asignárseles valores comprendidos entre 0 y 10; considerando que 10 es la escala más alta y 0 equivale a nada.

De igual manera en cada una de las horas clases dedicadas al análisis del desenvolvimiento profesional, procedí a llenar el registro de observación de las actividades docentes, el mismo que tiene como finalidad identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula, cada uno de los 27 ítems tienen una columna de frecuencia en la que podían consignar valores comprendido entre 0 y 10; teniendo en cuenta que 10 es la escala más alta y 0 equivale a nada.

Una vez observadas las diferentes horas de clase, procedí a realizar la esquematización de las matrices: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, realicé la tabulación en los respectivos formatos enviados en el entorno virtual Eva.

Posteriormente envié los resultados con los datos sistematizados al correo electrónico del Economista Jorge Rojas: jjrojas@utpl.edu.ec, para luego ser analizados por el tutor.

A continuación se realizaron las respectivas reestructuraciones sugeridas por el tutor para proceder a trabajar en los resultados, diagnóstico, discusión y de estos determinar las conclusiones y recomendaciones, en la elaboración de la propuesta de intervención de mejoramiento educativo la misma que surge de las debilidades y resultados deficientes detectados en la investigación.

CAPÍTULO 3.
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Evaluar el desempeño docente que posee un profesor es vital en el proceso dinámico de enseñanza, si analizamos los datos obtenidos en las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación a los estudiantes y profesores del sector público, podemos darnos cuenta que en nuestro país el rendimiento de los alumnos de tercero de bachillerato es bajo, no está acorde con las exigencias del mundo contemporáneo, además del análisis de los resultados obtenidos a las evaluaciones del profesorado del sistema educativo ecuatoriano podemos vislumbrar que han existido algunas falencia graves en cuanto a la evolución del conocimiento, la didáctica y la práctica docente, factores que son claves para alcanzar un excelente desempeño en los docentes, además estas evaluaciones nos permitieron de conocer cuáles son los otros elementos que influyen en el delicado proceso de enseñanza, que compromete a los sectores más importantes de nuestra nación.

No podemos perder de vista que el profesor es un agente de cambio, su tarea no solo se delimita a transferir información, sino que es él maestro quien tiene que realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de manera significativa y contextualizada, para alcanzar mejores resultados en el rendimiento académico y en el desarrollo integral del estudiante.

Esto ha obliga al docente a cambiar su forma de dirigir su trabajo, a mejorar su práctica docente, a actualizar sus conocimientos y cambiar su metodología, toda esta actividad se encuentra regulada por el Ministerio de Educación, en el plan decenal de Educación 2006 - 2015, en este plan se han incluido políticas del monitoreo de la calidad de la educación, e incluyen políticas para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, garantizando que los procesos de gestión y prácticas institucionales contribuyan de manera significativa a la evolución del sistema educativo ecuatoriano.

Para el análisis y discusión de los resultados sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se utilizan los siguientes criterios:

No apreciable	0-0.9	NA = el indicador no es apreciable, no hay evidencias que permiten la formación del juicio evaluativo
Deficiente	1-4.9	D =El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable
Regular	5-6.9	R = El indicador no llega al mínimo aceptable, pero se

		acerca a él.
Bueno	7-7.9	B= El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable
Muy bueno	8-8.9	MB= El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente
Excelente	9-10	E= El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable

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

TABLA 1

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10.00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10.00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	1.00	10%
	TOTAL	70.40	
	PROMEDIO	8.80	88%

Fuente: Cuestionario del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Carimanga

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

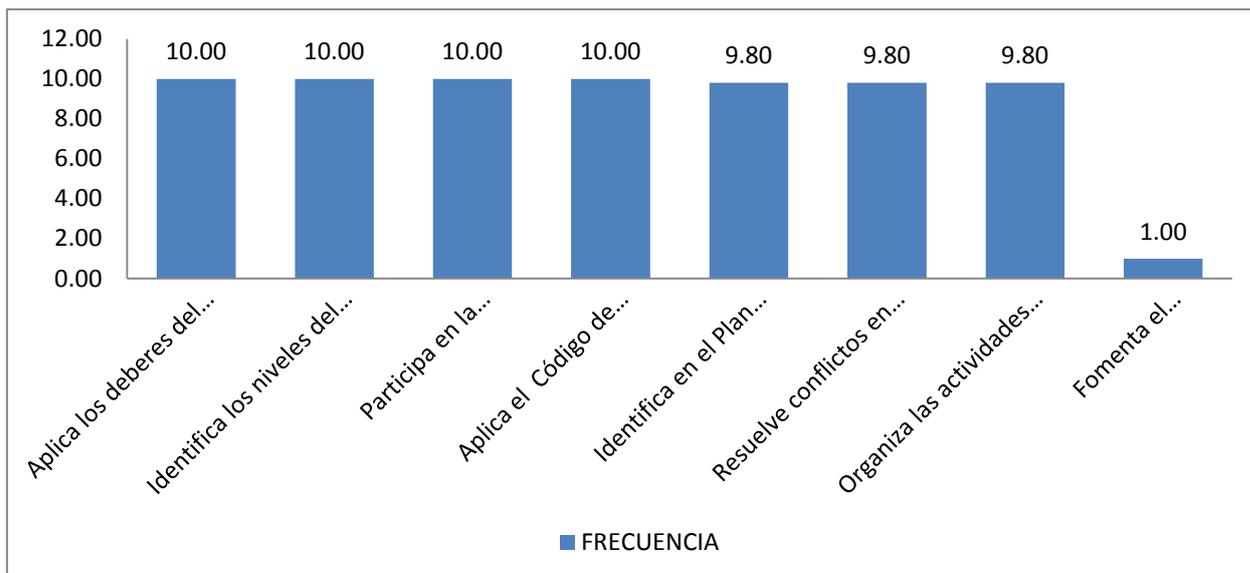


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Mediante los datos proporcionados en el gráfico 1 sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, podemos establecer los siguientes resultados:

Los docentes del plantel han asignado un puntaje de 10 al parámetro de: **aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes**, ubicándolo en la categoría **Excelente**, respetando lo que se encuentra estipulado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el ámbito educativo, el docente ha desempeñado sus funciones, enmarcadas en las normativas vigentes de la LOIE.

Los docentes del plantel determinaron un puntaje de 10 al parámetro de: **identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano**, ubicándolo en la categoría **Excelente**, el Ministerio de educación (2012), definió los estándares de calidad educativa, dentro de los cuales un parámetro importante está en identificar cuáles son los niveles del sistema educativo ecuatoriano, los docentes del plantel dominan en su totalidad esta temática.

Los docentes del plantel establecieron un puntaje de 10 al parámetro de: **participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y aplica el Código de Convivencia Institucional**, ubicándolo en la categoría **Excelente**, el plantel cuenta con un código de convivencia institucional y los docentes están participando continuamente en la construcción del mismo, en la LOIE se encuentran los principios generales para la creación

de este tipo de códigos, que son guías en el proceso formativo de los estudiantes, este código genera acuerdos participativos entre los actores.

Los docentes del plantel asignaron un puntaje de 10 al parámetro de: **identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos y organizan las actividades docentes**, ubicándolo en la categoría **Excelente**, a partir del cambio en el sistema educativo ecuatoriano, la manera de enseñar a sufrido un sinnúmero de transformaciones de forma y de fondo, mediante la promulgación del Plan Decenal de Educación (2006- 2015), se han incluido una serie de propuestas encaminadas al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, estas han estimulado el desarrollo de múltiples iniciativas enfocadas en la tarea de enseñar, el personal docente del plantel se encuentra capacitado en el tema de la implementación del Plan Decenal de Educación, la elaboración y planificación de este plan es indispensable para el adecuado desenvolvimiento del periodo lectivo.

Los docentes del plantel determinaron un puntaje de 9.8 al parámetro de: **Resuelve conflictos en su aula e institución**, se ha ubicado en la categoría **Excelente**, la gestión que los docentes realizan para la resolución de conflictos está encaminada para fortalecer una adecuada convivencia estudiantil, entre alumnos y docentes, Vallejo señala que la manera indicada de resolver un conflicto es mediante la mediación y negociación, cada parte que interviene en el conflicto puede llegar a ceder para encontrar la solución a la precaria situación, no siendo necesaria la violencia, el docente debe de utilizar su criterio para remediar el malestar entre alumnos, o alumnos y maestros.

Los docentes del plantel designaron un puntaje de 1.0 al parámetro de: **Fomenta el cumplimiento del reglamento**, ubicándolo en la categoría de: **Deficiente**, el personal docente de la institución tiene una participación insipiente, e inapreciable en la divulgación del cumplimiento del reglamento, lo que ha generado un desconocimiento general del mismo, que tiene un carácter participativo e incluyente, no se han tomado las medidas pertinentes para promoverlo y exigir que se cumpla.

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

TABLA 2

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10.00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10.00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	1.00	10%
TOTAL		70.40	
PROMEDIO		8.80	88%

FUENTE: Cuestionario del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

GRAFICO 2

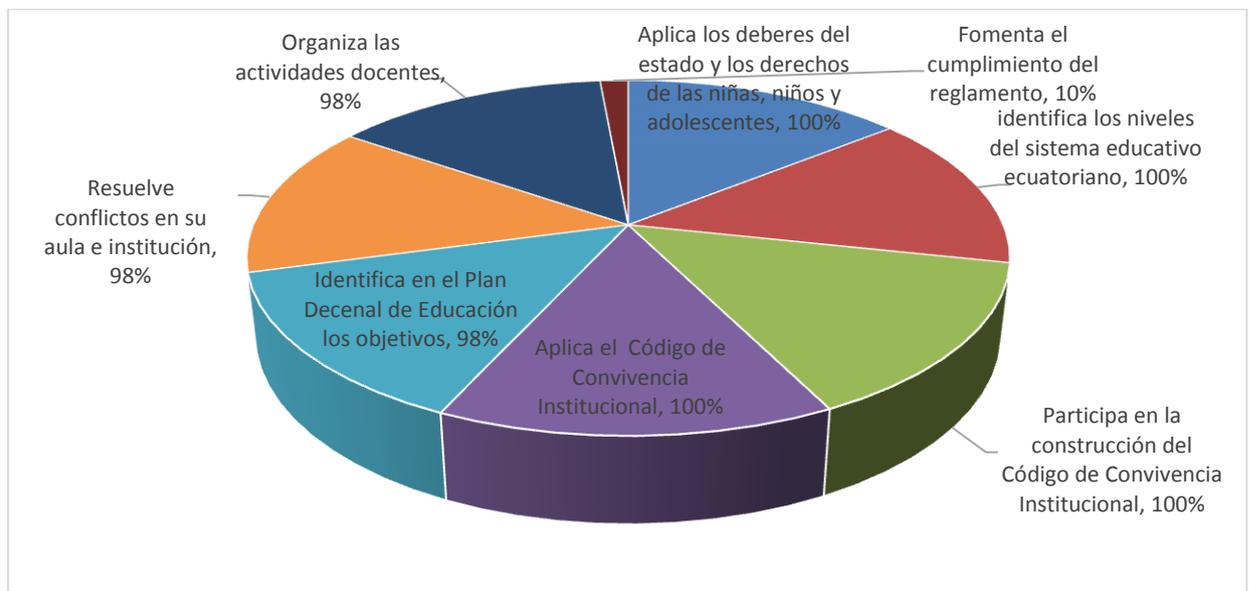


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los indicadores de mayor connotación e importancia son los siguientes:

Mediante los datos proporcionados del gráfico 2 sobre la importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, estos son los resultados obtenidos: **Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes** (100%); **identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano** (100%), los mismos que se han ubicado en la categoría de **Excelente**, en cuanto al primer indicador la labor profesional del docentes está encaminada a resguardar los derechos intangibles de los menores de edad, que se encuentran establecidos en la constitución de la república del Ecuador; para el indicador de Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano podemos establecer que los docentes en su totalidad y con claridad conocen cuales son los niveles de los que está compuesto el sistema de educación en nuestro país, las actividades se han organizado y desarrollado de acuerdo a los mismos.

De igual manera haciendo uso de la información proporcionada en el gráfico 2 sobre la importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, estos son los resultados obtenidos de mayor relevancia: **Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional** (100%); **Aplica el Código de Convivencia Institucional** (100%), los mismos que se ubican en la categoría de **Excelente**, los docentes del plantel han institucionalizado la creación del código de convivencia, que ha sido concebido como un instrumento de permanente construcción colectiva, por parte de la comunidad educativa de la institución. Para el segundo parámetro podemos ver que los docentes de la institución no solo se limitan a crear el código de convivencia, sino a su vez lo aplican como un modelo de coexistencia dentro de la comunidad educativa, como un referente de convivencia en armonía y democracia.

Los indicadores que siguen en su nivel de importancia son: **Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, Resuelve conflictos en su aula e institución, Organiza las actividades docentes**, todos ellos alcanzaron un porcentaje del 98%, ubicándolos en la categoría de **Excelente**, el personal docente se encuentra altamente calificado en lo que se refiere a identificar los objetivos en el Plan Decenal de Educación, que están orientados a ofrecer una educación de calidad, en un ámbito inclusivo, pluricultural, y multiétnico, los docentes realizan su trabajo en base a estos objetivos; en cuanto a la resolución de conflictos en su aula e institución los docentes del plantel, toman una posición favorable y positiva en la mediación de conflictos partiendo, desde la causa que los origino hasta llegar a determinar una posible solución al mismo, además el plantel cuenta con la presencia de una psicóloga quien coadyuva en esta importante tarea; en el tercer parámetro podemos distinguir que los maestros planifican las actividades que los docentes deben realizar de manera sistemática y organizada, partiendo de una planificación previa.

Para concluir podemos analizar el parámetro que menos importancia ha tendido en el personal docente, este es: **Fomenta el cumplimiento del reglamento**, alcanzando un porcentaje insignificante del 10%, siendo ubicado en la categoría de: **Deficiente**, del resultado tan bajo obtenido podemos distinguir que para el personal docente, es intrascendente fomentar el cumplimiento del reglamento interno de la institución, y priorizan sus actividades en otras direcciones.

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

TABLA 3

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10.00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10.00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10.00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	1.00	10%
TOTAL		70.40	
PROMEDIO		8.80	88%

FUENTE: Cuestionario del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

GRÁFICO 3

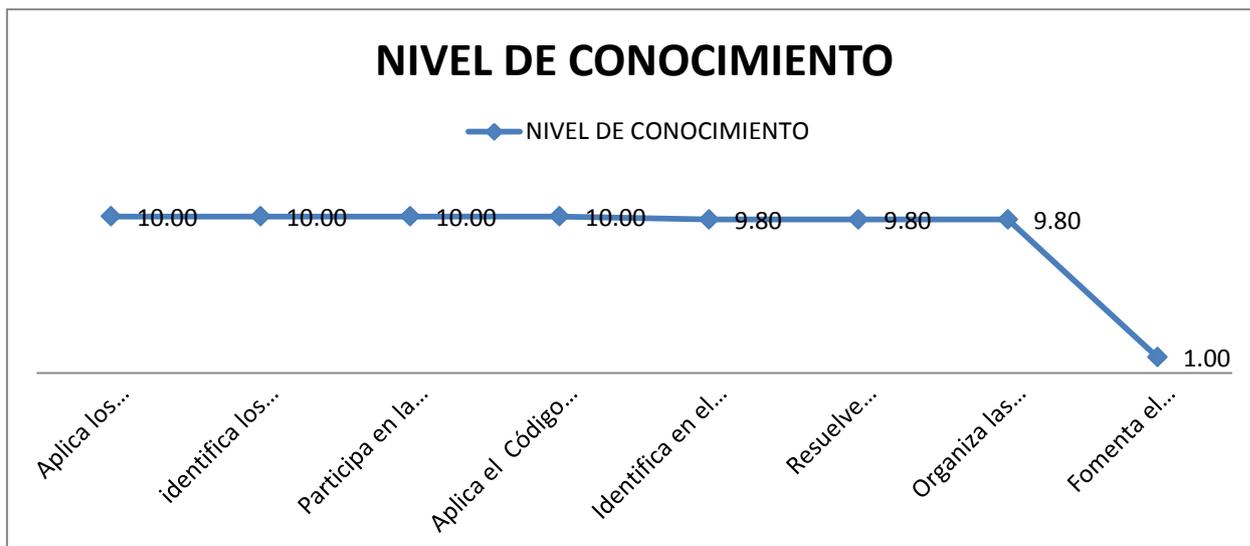


Figura 3. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

La gestión legal permite a los docentes desempeñar su rol encaminado en la normativa legal vigente además de permitirle realizar su trabajo con ética profesional, del análisis realizado en el gráfico 3 sobre el nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, podemos concluir lo siguiente:

Los docentes de la institución han adjudicado a un porcentaje de 10 a los siguientes parámetros: **Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, Aplica el Código de Convivencia Institucional**, ubicándolo en la categoría de **Excelente**. En todo este proceso se ha podido observar que los docentes se encuentran trabajando dentro de la normativa legal vigente en el Ecuador, además de tener un dominio integral sobre los niveles y subniveles del sistema educativo actual, que les posibilita planificar conforme al contenido curricular, en cuanto a la creación del código de convivencia, los docentes de la institución trabajan de manera cooperativa y permanente en la elaboración del código, que ha servido como un aporte invaluable para la consecución de un ambiente armónico para el aprendizaje.

De igual forma contamos con los siguientes parámetros: **Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, Resuelve conflictos en su aula e institución, Organiza las actividades docentes**, cuyo puntaje designado por los docentes ha sido el de 9.8 y se ubicó en la categoría de **Excelente**, haciendo un breve análisis podemos concluir que el

personal docente, ejerce su profesión de acuerdo a las propuestas por el Gobierno ecuatoriano, la organización de las actividades están diseñadas para alcanzar los objetivos propuestos por el Ministerio de Educación.

Los docentes han evaluado con un 10% al parámetro de: ***Fomenta el cumplimiento del reglamento***, ubicándolo en una categoría de **Deficiente**, la escasa importancia que los docentes tienen frente a la divulgación del reglamento interno, se hace notorio en la actitud que los docentes toman frente a esta temática, al no promover que se practique el reglamento, el establecimiento se vería afectado pues la conducta o la actividad diaria no estaría sujeta a ningún estatuto.

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

La planificación institucional es un eje primordial para orientar de manera eficiente las tareas cotidianas de la institución, a través de la planificación institucional y curricular podemos determinar los contenidos y estrategias propios de cada institución u organización, podríamos resumirlo como un plan de acción que contiene el funcionamiento integral de la institución, evaluar el desempeño profesional en este ámbito, implica hacer una valoración cualitativa o cuantitativa del grado de eficiencia que ha tenido un docente o el personal administrativo durante el desempeño de sus labores profesionales, en un periodo de tiempo.

Analizar el desempeño profesional debe ser una tarea permanente, además debe de estar sujeta a ciertos parámetros que nos sirvan para encaminar nuestra labor profesional al cumplimiento cabal de nuestras funciones, la evaluación estaría considerada como nuestro instrumento de perfeccionamiento laboral.

Si reflexionamos en el ámbito de la planificación institucional y curricular, tenemos que estar sujetos a los lineamientos de la institución y a los requerimientos curriculares del sistema educativo ecuatoriano, que son la base para proyectar todas las actividades que se van a trabajar en un periodo académico.

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

TABLA 4

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	1.00	10%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	1.00	10%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9.80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	8.80	88%
2.10	Planifica la clase	8.00	80%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	1.00	10%
2.15	Incorpora el PAA	9.00	90%
TOTAL		116.60	
PROMEDIO		7.77	78%

FUENTE: Cuestionario del Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

GRÁFICO 4

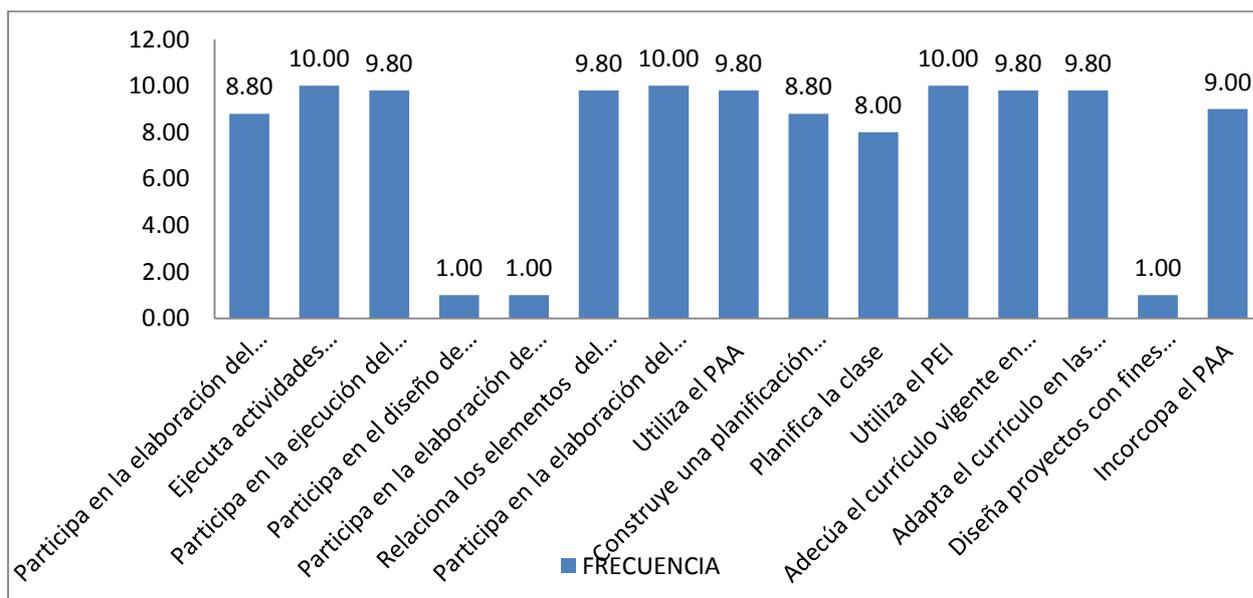


Figura 4. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario del Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

De acuerdo a los datos proporcionados en el gráfico 4 sobre los niveles *de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación*, estos son los resultados:

En los indicadores: ***Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, Participa en la ejecución del POA, Relaciona los elementos del Currículo Nacional***, alcanzan unas puntuaciones que van desde 10 hasta 9.8 postulándolos en la casilla de **Excelente**, los docentes del establecimiento están realizando actividades que van encaminadas a procurar la mejoría en el establecimiento, de igual manera trabajan arduamente en relacionar los elementos que se encuentran en el currículo nacional, y cooperan en la realización del Plan Anual Operativo, que es la herramienta de gestión que facilita y posibilita la administración eficaz de los recursos.

En los indicadores: ***Participa en la elaboración del PEI, Construye una planificación de clase, Planifica la clase***, con puntajes que van desde 8.80 ha 8.0, ubicándolos en la categoría de Muy Bueno, de estos resultados podemos analizar que los maestros están presentes en la creación del Proyecto Educativo Institucional, que es un instrumento de planificación estratégico enmarcado dentro del Proyecto Educativo Nacional y regional, de igual manera elabora su planificación de clase acorde a los lineamientos previstos, en cuanto a la planificación de su clase podemos decir que el maestro hace un esfuerzo por organizar su clase conforme a la malla curricular vigente.

En contra parte existen otros parámetros que se encuentran en la categoría de **Deficientes** estos son: ***Participa en el diseño de instrumentos, Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, Diseña proyectos con fines educativos***, los docentes del plantel tienen una nula predisposición para diseñar algún instrumento que les permita a los estudiantes comprender de mejor manera o aprender de una forma diferente, los docentes han mejorado su modo de impartir las clase, mas no ha mejorado la utilización de otras herramientas de aprendizaje que pueden ser de gran utilidad para la consecución de los mismos; siguiendo con el análisis de este tipo de resultados podemos aseverar que los docentes no se encuentran concientizados para la creación de un plan de riesgos, lo que implica una falta de interés y de compromiso ante cualquier situación que ponga en riesgo su vida y la de sus estudiantes, en cuanto al diseño de proyectos con fines educativos al ser estos proyectos que demandan tiempo los docentes han preferido prescindir de estos, por comodidad ya que los mismos emplean un sin número de recursos humanos, y materiales.

Un parámetro que no podemos dejar de analizar es el ***Incorpora el PAA***, con una puntuación alcanzada de 9, y se ubica en la categoría de **Excelente**, lo que significa que los docentes emplean el Plan Anual de Asignatura para llevar de manera precisa y ordenada la

planificación de la clase conforme lo requerido, esto a su vez le permite utilizar los recursos pedagógicos de manera eficiente.

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

TABLA 5

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	1.00	10%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	1.00	10%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9.80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	8.80	88%
2.10	Planifica la clase	8.00	80%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	1.00	10%
2.15	Incorpora el PAA	9.00	90%
TOTAL		116.60	
PROMEDIO		7.77	78%

FUENTE: Cuestionario del nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga.

GRÁFICO 5

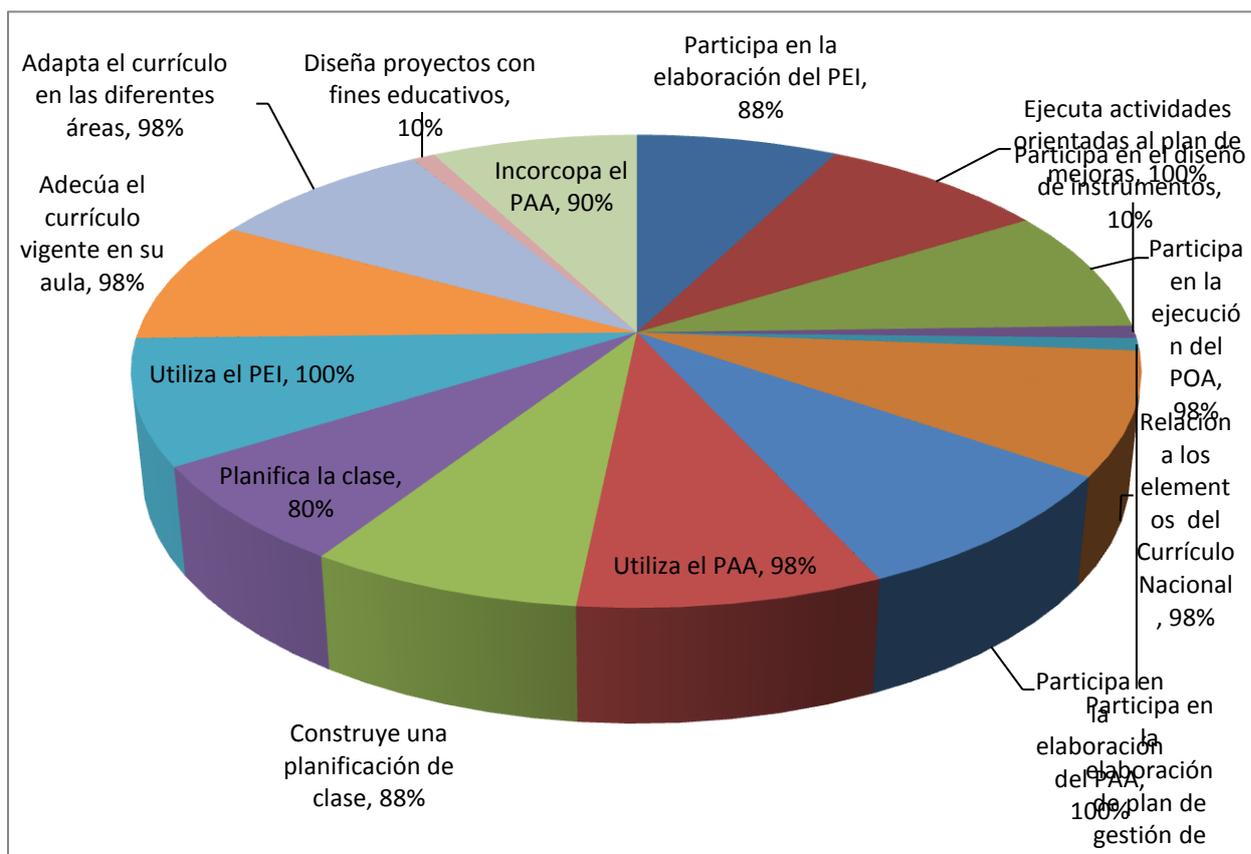


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario del Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Según los datos proporcionados en el gráfico 5 sobre los niveles **de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación**, estos son los resultados:

Los indicadores: **Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, Planifica la clase, Participa en la elaboración del PAA, Utiliza el PEI.** Alcanzan un porcentaje de 10, ubicándolos en la categoría de **Excelente**. De lo expuesto podemos discernir que los docentes del establecimiento realizan acciones conjuntas que están encaminadas al mejoramiento del plan institucional, esto quiere decir que son los docentes quienes tienen la iniciativa de cooperar en el mejoramiento del establecimiento. De igual manera participa activamente en la elaboración del PAA, la misma que le facilita la coordinación y la gestión académica, la planificación está desarrollada en base al Currículo Nacional, que esta delineada por el Ministerio de Educación, que permiten el desarrollo articulado de todas las áreas del saber. Los docentes hacen uso del PEI como el instrumento que les posibilita mejorar la calidad de la educación, ya que en él están establecidos cuales son los objetivos, y las metas que la institución debe de alcanzar en el ámbito educativo, el nivel de

importancia que los docentes del plantel le han asignado a estos parámetros nos sirve de guía para ver en qué áreas el docente desempeña adecuadamente y en qué áreas hay que tomar las medidas pertinentes para mejorarlas en el ámbito de la planificación.

En cuanto a los indicadores: ***Participa en la ejecución del POA, Relaciona los elementos del Currículo Nacional, Adecúa el currículo vigente en su aula, Adapta el currículo en las diferentes áreas***, todos ellos alcanzaron una puntuación de 9.8, ubicándolos en la categoría de ***Excelente***, de estos resultados podemos decir que los docentes planifican, organizan y realizan las actividades académicas contenidas en el POA, además de darle seguimiento a al cumplimiento de todas las tareas realizadas por el personal docente del plantel. Además podemos afirmar que son los docentes los encargados de actualizar los contenidos académicos de sus asignaturas en el Currículo Nacional, esto nos indica que el docente permanentemente va actualizando sus conocimientos para estar acorde a las exigencias del nuevo modelo educativo Ecuatoriano, así mismo podemos decir que adecua el currículo en todas las áreas para cumplir con los objetivos educacionales expuestos por el Ministerio de Educación.

Otros parámetros que los maestros han considerado importantes son: ***Participa en la elaboración del PEI, Construye una planificación de clase***, estos han alcanzado una puntuación de 8.80 y se encuentran en la categoría de ***Muy Buena***. De lo expuesto podemos analizar que aunque para los docentes no es prioritario elaborar el PEI, cumplen adecuadamente con la ejecución del mismo. Otra temática igual de importante es la de la elaboración de la planificación de la clase que cada docente debe realizar para desarrollar adecuadamente su clase, se esmera por diseñar en base al modelo curricular vigente, considerando el programa de estudio y normado bajo el marco curricular.

Por contraparte otros parámetros alcanzaron la connotación de Deficiente estos son: ***Diseña proyectos con fines educativos, Participa en el diseño de instrumentos, Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos***, lo que implica que los docentes tienen una pésima disposición para la elaboración de proyectos de índole educativo, además de no intervenir en el diseño de nuevos instrumentos que le faciliten adquirir y reforzar los conocimientos establecidos en el aula, para que el alumno sea el protagonista de su aprendizaje. Del último parámetro que vamos analizar podemos concluir que los docentes no participan en la elaboración del plan de riesgos institucional, dejando sin importancia un tema muy delicado en cuanto se trata de prevenir situación de riesgo que se puedan dar dentro de esta zona.

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

TABLA 6

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	1.00	10%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	1.00	10%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9.80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	8.80	88%
2.10	Planifica la clase	8.00	80%
2.11	Utiliza el PEI	10.00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	1.00	10%
2.15	Incorpora el PAA	9.00	90%
	TOTAL	116.60	
	PROMEDIO	7.77	78%

FUENTE: Cuestionario del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga.

GRÁFICO 6

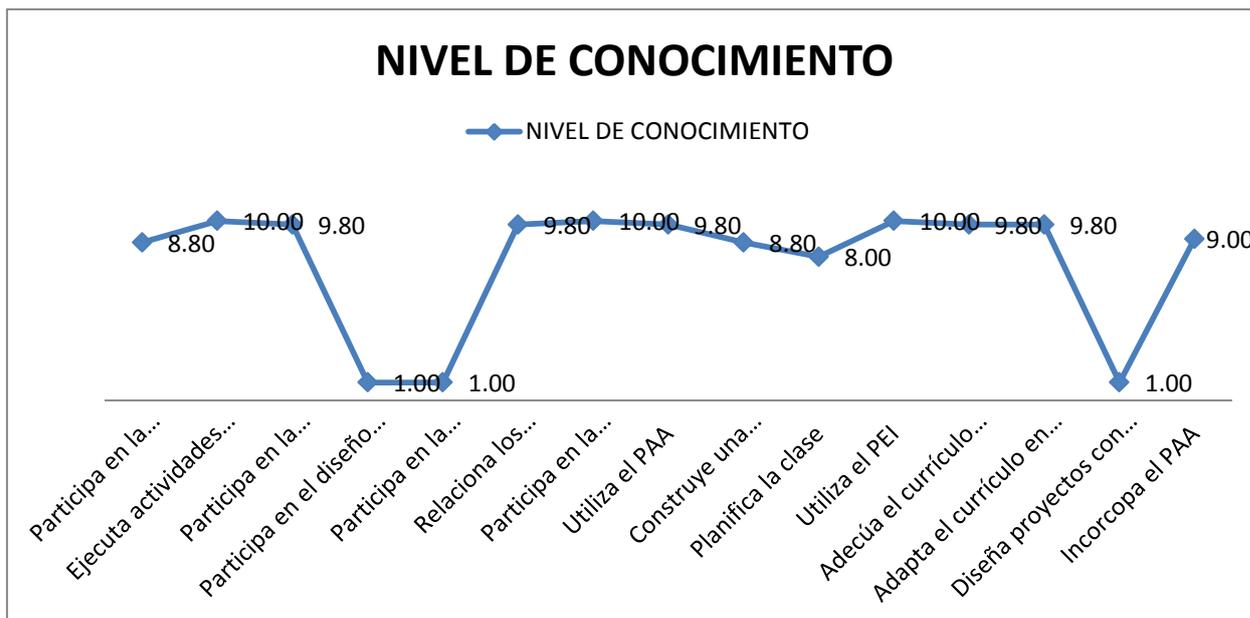


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.
Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

De los datos proporcionados en el gráfico 6 sobre los niveles **de conocimiento** del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, estos son los resultados:

Los docentes del plantel han asignados puntajes de 10 a los siguientes parámetros: **Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, Participa en la elaboración del PAA, Utiliza el PEI**, en cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, podemos establecer que maestro con la pericia adquirida en el transcurso de su carrera profesional ejecuta sus actividades para enriquecer el plan de mejoras institucional, que sirve como un referente para alcanzar los más altos estándares del sistema educativo. En cuanto a la elaboración del PAA los docentes están conscientes que el adecuado diseño de este instrumento les permitirá alcanzar a corto, a mediano y a largo plazo los objetivos de la asignatura propuestos, en él se contiene la metodología que se va a emplear para alcanzar la meta trazada.

En cuanto a los indicadores de: **Participa en la ejecución del POA, Relaciona los elementos del Currículo Nacional, Utiliza el PAA, Adapta el currículo en las diferentes áreas**, estos alcanzaron una puntuación final asignada por los docentes de 9.8 y se ubica en la categoría de Excelente, lo que nos indica en cuanto a su desempeño profesional en el ámbito de la planificación podemos apreciar que los docentes están bien preparados para realizar la planificación en base al nuevo régimen educativo que se promulga en el Ecuador, es de conocimiento general que el nuevo sistema de educativo ecuatoriano converge

diferentes enfoques en cuanto a la calidad de la educación, todos ellos basados en el Buen Vivir, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, igualmente podemos vislumbrar que los docentes adaptan adecuadamente el currículo a las diferentes áreas, esto nos denota que los profesionales están calificados para realizar modificaciones en cuanto al pensum de estudios.

Los maestros de la institución le han determinado que los parámetros de: **Construye una planificación de clase, Participa en la elaboración del PEI, y Planifica la clase**, alcanzaron una connotación de Muy Buena lo que significa que cada docente está concientizado en realizar una adecuada planificación de su clase, se esmeran por incluir en ella todos los recursos tanto humanos como materiales para alcanzar las metas propuestas. En cuanto a la elaboración del PEI en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOIE), se encuentra establecido que el PEI es un recurso orientador y dinamizador que deben cumplir un papel protagónico en la construcción de la nueva educación, de su adecuada planificación se puede garantizar la transformación del modelo educativo ecuatoriano.

Por otro lado existen indicadores en los cuales los docentes deben enfocar su trabajo para realizar una oportuna valoración de su desempeño estos son: **Participa en el diseño de instrumentos, Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, Diseña proyectos con fines educativos**, estos parámetros que han sido puntuados con estándares muy bajos nos reflejan que en la institución existe un desinterés a la hora de innovar el material educativo, por diversas razones como la falta de tiempo, o la escasez de recursos económicos ha hecho que los docentes desestimen la idea de diseñar otros instrumentos de aprendizaje o de evaluación, siguiendo los métodos tradicionales. En cuanto a la planificación de un plan que contenga las medidas necesarias para prevenir una situación de riesgo los docentes del plantel carecen de la iniciativa para elaborar estas medidas de prevención.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

Como lo hemos venido analizando el buen desempeño que el profesional docente tenga en el ejercicio de sus labores está relacionado con la buena gestión del aprendizaje, el cambio de modelo en el sistema educativo ecuatoriano ha traído consigo un sinnúmero de retos para los cuales el docente debe de prepararse, las políticas educativas que el Ministerio de Educación ha implementado, reconocen al liderazgo, la didáctica y la metodológica, como factores esenciales para mejorar la calidad educativa en los centros de enseñanza pública, creando mecanismos que asignen las funciones conforme a lo establecido.

La evaluación del desempeño ha adquirido en los últimos años una notoria importancia puesto que del mismo se reconocen las buenas prácticas de liderazgo y gestión educativa, estableciendo responsabilidades en todos los niveles del personal y directivos del plantel, con la finalidad de que se formulen metas que orienten tanto su desempeño profesional como de la organización que lideran.

Por años se han visto a los establecimientos educativos como entidades generadoras de conocimiento, al docente se lo ha considerado como el agente principal de generar el conocimiento en el alumno, que son los sujetos que van adquiriendo los aprendizajes en el transcurso del tiempo, sin embargo en esta sociedad convergente y cambiante podemos ver que este modelo ha cambiado, hoy en día existen diversas maneras de gestionar los aprendizajes (Minakato Arceo, 2009), estas hacen uso más eficiente de todos los recursos que intervienen en el proceso dinámico del aprendizaje, en el desempeño de la gestión de los aprendizajes intervienen una serie de elementos que son claves para evaluar y reorientar el desempeño de los docentes y personal administrativo del plantel.

La profunda necesidad de cambiar la realidad de cientos de jóvenes y niños ecuatorianos sin acceso a la educación, hizo que el gobierno tome medidas que van desde garantizar la gratuidad y obligatoriedad hasta el décimo año de educación básica, hasta plantear evaluaciones en todos los niveles del sistema educativo del país, con la finalidad de supervisar la calidad del trabajo realizado, en este punto el desempeño profesional se ha convertido en un eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal (Estrada), a partir de estas evaluaciones se han tomado las medidas correctivas para cada problemática suscitada en los planteles.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

La planificación es una herramienta poderosa en la organización del trabajo que se debe de realizar en la jornada diaria estudiantil, se deben de orientar las actividades conforme al trabajo que se vaya a desarrollar durante un periodo de tiempo, es decir que la planificación depende principalmente de los ejes curriculares y en base a ellos se van a delinear ciertas labores que son claves en el proceso de enseñanza, es importante que los docentes trabajen en equipo y puedan realizar una reflexión acerca del tipo de las decisiones y sus implicancias concretas en relación con la planificación que desarrollarán, puesto que estas tienen implicaciones directas en el proceso dinámico de enseñanza – aprendizaje.

El maestro planifica para contar con una herramienta de trabajo que oriente e intencione el quehacer cotidiano en el centro educativo y en su aula, esta planificación requiere de un diseño que se estructura de acuerdo a los siguientes parámetros:

- ✓ Diseño del programa de estudios de manera global.
- ✓ Esquematización de las actividades a desarrollar en cada unidad.
- ✓ Administrar el tiempo empleado en cada una de las actividades.
- ✓ Considerar el calendario académico e incluir las pausas que suelen darse en fechas festivas.
- ✓ Considerar cuales aprendizajes son más desafiantes para los alumnos y tratar de dedicarle mayor tiempo.
- ✓ Prever los recursos didácticos que se van a utilizar.
- ✓ Considerar al alumno como el principal actor en el modelo educativo.

Si bien planificar no es una tarea sencilla se debe de planificar para que el docente anticipe sus labores en su salón de clase, además de prever los recursos pertinentes para lograr en los estudiantes los aprendizajes esperados que se han planteado al inicio del año escolar, es decir el docente es el responsable de la organización consensuada e intencional, del proceso de enseñanza aprendizaje. Esta tarea será compartida apoyada y supervisada por la unidad técnico pedagógica.

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

TABLA 7

N° DEL	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
--------	-----------	------------	------------

ÍTEM			
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8.80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.00	80%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8.00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.20	82%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.00	80%
TOTAL		84.80	
PROMEDIO		8.48	85%

FUENTE: Cuestionario nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga.

GRÁFICO 7

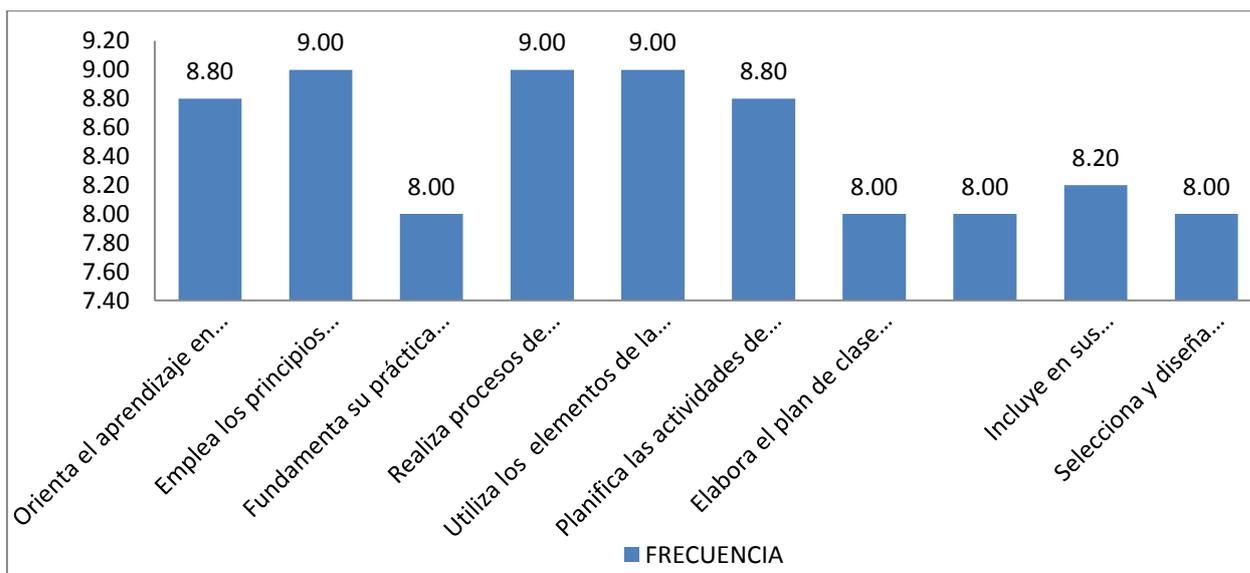


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

FUENTE: Cuestionario del nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga.

De los datos proporcionados en el gráfico 7 sobre los **niveles de frecuencia** del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, estos son los resultados:

Los docentes de la institución han asignado un parámetro de 9 a los siguientes ítems: **Emplea los principios didácticos de la disciplina, Realiza procesos de investigación**

educativa, Utiliza los elementos de la estructura curricular, todos ellos se encuentran en la categoría de **Excelente**, los docentes del plantel educativo fundamentan su práctica docente basados en metodologías pedagógicas y didácticas, lo que implica que en la planificación se incluye la coordinación de estrategias educativas que van estructuradas por el contenido de la malla curricular.

Los parámetros: **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional**, alcanzaron una puntuación de 8.8 ubicándolo en la categoría de **Muy Buena**, de los resultados obtenidos podemos determinar que los maestros consideran las directrices que se delimitan en el currículo nacional y en base a estos se desarrolla la planificación, estos están orientados en función de los conocimientos científicos del área que enseña.

Los indicadores: **Fundamenta su práctica docente, Elabora el plan de clase según PAA, Relaciona en la planificación de clase los elementos, Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, Selecciona y diseña recursos didácticos**, cuya valoración va en la escala desde 8.8 a 8.0 alcanzando una valoración de **Muy Buena**, los docentes utilizan los elementos de la malla curricular para construir su plan de clase y en base a ello elaboran actividades dinámicas que involucren a los jóvenes o niños directamente con los conocimientos que están por adquirir. De igual manera podemos apreciar que los docentes seleccionan y diseñan recursos didácticos como instrumentos para mejorar en los estudiantes de las capacidades y aptitudes necesarias que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

TABLA 8

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.00	90%

3.3	Fundamenta su práctica docente	8.00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8.80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.00	80%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8.00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.20	82%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.00	80%
TOTAL		84.80	
PROMEDIO		8.48	85%

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

GRÁFICA 8

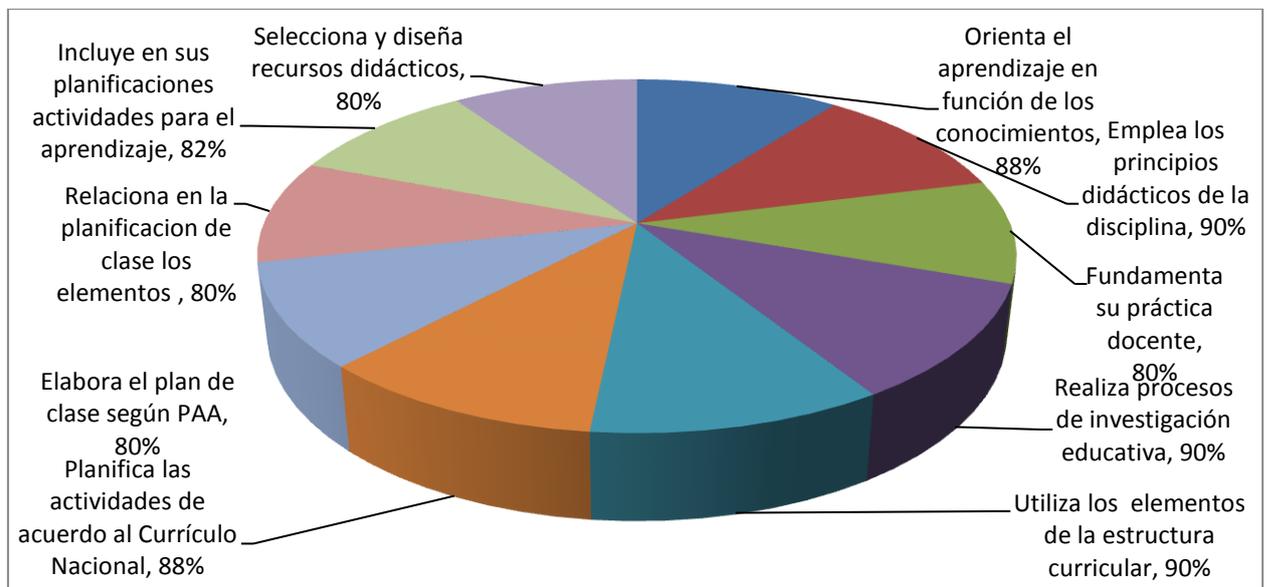


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

De los datos proporcionados en el gráfico 8 sobre los **niveles de importancia** del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, estos son los resultados:

Los indicadores que alcanzaron los más altos puntajes son los siguientes: **Emplea los principios didácticos de la disciplina, Utiliza los elementos de la estructura curricular, Realiza procesos de investigación educativa**, los docentes a estos indicadores le asignaron una valoración de 9, y con ello se ubican en la categoría de **Excelente**, los

maestros para mantener una buena conducta dentro del salón de clase desde el inicio del año escolar dan a conocer las reglas que norman la conducta dentro del establecimiento, en cuanto a la planificación el docente se rige en la malla curricular expuesta por el Ministerio de Educación, como el mismo modelo de educación dio un giro los docentes están en la necesidad de actualizar sus conocimientos teóricos y prácticos para alcanzar con los objetivos en el plan de estudios.

Continuando con los siguientes parámetros que alcanzaron una valoración de **Muy Buena**, tenemos los siguientes: **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional**, los docentes de la institución siguen el contenido académico que está presente en la malla curricular, además de guiar los aprendizajes en las mismas directrices, en cuanto a la planificación los docentes trabajan adecuadamente en incorporar los conocimientos teóricos con los conocimientos prácticos, lo que significa que los estudiantes deben de aprender en todos los contextos, a la vez de promover adecuadamente el desarrollo integral de los alumnos.

Otros indicadores que alcanzaron igualmente una valoración de **Muy Buena** son los siguientes: **Elabora el plan de clase según PAA, Fundamenta su práctica docente, Relaciona en la planificación de clase los elementos, Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, Selecciona y diseña recursos didácticos**, de estos datos podemos determinar que los docentes están continuamente incursionando en los procesos de investigación, con la finalidad de adquirir el bagaje básica que le posibilite desarrollar sus propias estrategias en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además de enriquecer su práctica pedagógica; igualmente los docentes en la planificación deben tener presente la estructura básica del modelo curricular, que están contenidos en los ejes transversales, que son el eje principal en donde se desarrolla la práctica pedagógica, el maestro en el plantel se apoya del PAA para realizar una planificación adecuada.

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

TABLA 9

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.00	80%

3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8.80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.00	80%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8.00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.20	82%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.00	80%
TOTAL		84.80	
PROMEDIO		8.48	85%

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

GRÁFICO 9

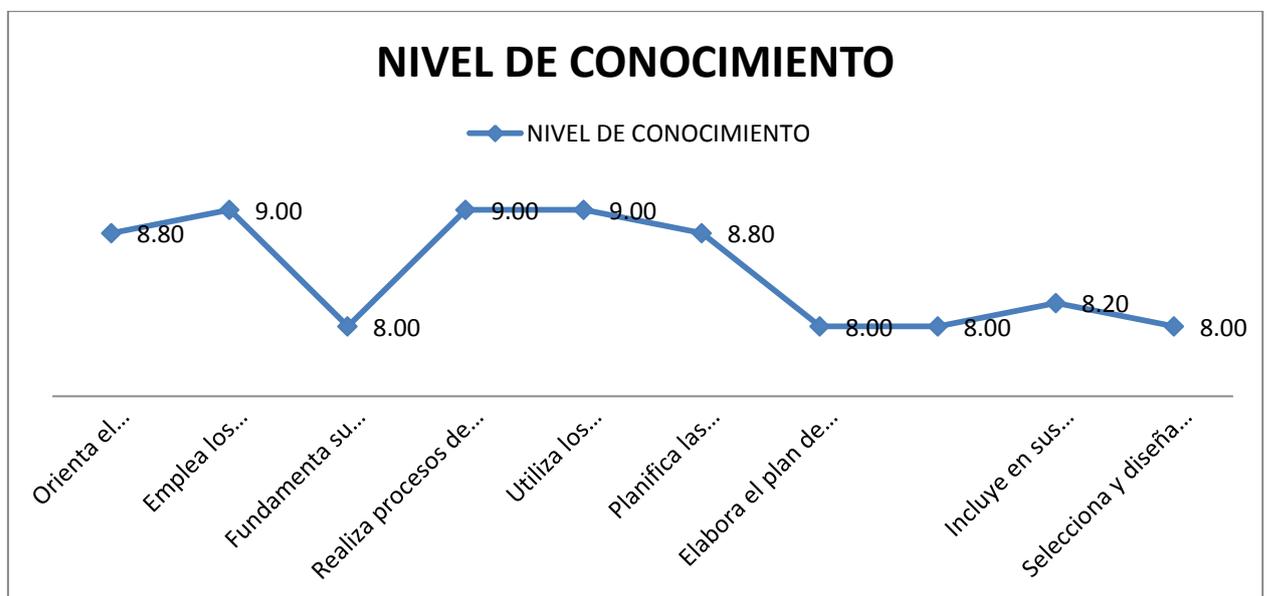


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario del nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

De los datos proporcionados en el gráfico 9 sobre el **nivel de conocimiento** del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, estos son los resultados:

Los maestros han asignado una puntuación de 9 a los siguientes indicadores: **Emplea los principios didácticos de la disciplina, Utiliza los elementos de la estructura curricular, Realiza procesos de investigación educativa**, los maestros conocen las normas generales que rigen la disciplina y las toman en consideración en la planificación de la clase, con el objetivo de promover las actividades que generen una convivencia armónica.

De igual forma, la planificación de las clases se basa en los ejes transversales del Currículo Nacional mediante la integración de actividades que le permitan al alumno alcanzar los objetivos de cada área de estudio.

Un indicador que alcanzo la puntuación de 8.80 y se ubicó en la categoría de **Muy Buena**, es el de: ***Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos***, el docente en su labor cotidiana planifica las actividades que van encaminadas a reforzar los aprendizajes de los conocimientos que deben de adquirir los alumnos en el transcurso del año escolar.

Continuando con otros parámetros igual de importantes podemos analizar que el indicador de: ***Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje***, cuyo puntaje alcanzo una valoración de 8.20, en cuanto a la planificación este ítem es primordial puesto que en el diseño de su programación el docente no solo se limita a cumplir con un cronograma plano y común, sino que incorpora otros elementos igual de valederos que le permiten mejorar los aprendizajes en todos los niveles.

En cuanto a los indicadores de: ***Relaciona en la planificación de clase los elementos, Selecciona y diseña recursos didácticos***, cuyos puntajes tomaron la valoración de 8.80 y se ubicaron en la categoría de Muy buena, de estos resultados podemos afirmar que los docentes de la institución, con los conocimientos adquiridos en su formación profesional han fundamentado su planificación académica incorporan los elementos necesarios para lograr los aprendizajes y procurar la mejoría en la calidad educativa. Así mismo los docentes han seleccionado los materiales y los recursos didácticos como medios que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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.

.

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	1.00	6.20	10%	62%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	1.00	6.20	10%	62%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	1.00	6.20	10%	62%
TOTAL		3.00	18.60		
PROMEDIO		1.00	6.20	10%	62%

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO 10

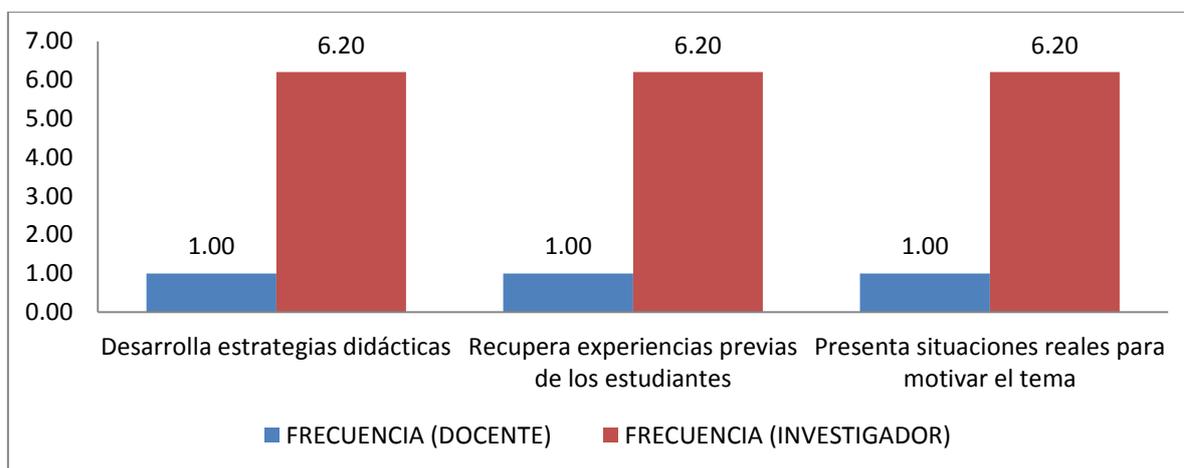


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los datos proporcionados en el gráfico 10, sobre **Niveles de frecuencia** del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, estos son los resultados:

✓ Percepción del docente

Los maestros de la institución han alcanzado una puntuación de 1.00 respectivamente, a los indicadores **Recupera experiencias previas de los estudiantes**, **Presenta situaciones reales para motivar el tema**, **Desarrolla estrategias didácticas**, estos se ubican en la categoría de **Deficiente**. Esto nos da a conocer que existen falencias catastróficas por parte de la planta docente del establecimiento, puesto que si

consideramos que estas áreas son esenciales en el proceso de enseñanza-aprendizaje; el docente no valora las experiencias previas que hayan tenido los estudiantes, el maestro no es capaz de retroalimentarse de situaciones anteriores que pueden servirle de gran utilidad para reafirmar los conocimientos.

De igual manera el docente antes de presentar un tema a su clase debe de estimular al alumno para que en él nazca el deseo por aprender, la tarea de enseñar no es una simple transacción de transmitir conocimiento, esta va más allá, exige que el profesor utiliza nuevas u otras técnicas de persuasión que hagan que el estudiante intente aprender un poco más. Esta tarea de motivar no tiene que llegar a ser extenuante, el maestro puede hacer uso de pequeños ejemplos, o vivencias que generen un ambiente más propicio para el aprendizaje.

Si consideramos el tema del desarrollo de estrategias didácticas el docente en el plantel carece de la habilidad de ampliar sus estrategias didácticas, en este paso se medían los procesos de construcción de los aprendizajes significativos.

✓ **Observación del investigador**

De lo observado el investigador asigna un puntaje de 6.20 al indicador ***Recupera experiencias previas de los estudiantes***, para establecer la fase previa en el proceso enseñanza – aprendizaje, los docentes tendrían que iniciar con la fase de investigación y activación de conocimientos previos en base a experiencias concretas de los estudiantes.

El investigador da un puntaje de 6.20 al indicador ***Desarrolla estrategias didácticas***, podemos llegar a concluir que en esta fase inicial del proceso enseñanza – aprendizaje, los docentes diseñen estrategias didácticas para recobrar prerrequisitos, es decir se deben de incluir actividades que les permita a los estudiantes nivelarse en sus conocimientos.

El investigador concede un puntaje de 6.20 al indicador ***Presenta situaciones reales para motivar el tema***. Para salir de la rutina y cotidianidad de la clase el maestro puede hacer uso de técnicas de motivación que reorienten la **predisposición para aprender**, es un factor que **condiciona la capacidad que poseen los alumnos para aprender, un alumno bien motivado trabaja para alcanzar sus metas**.

Concluyendo podemos deducir que existe una diferencia significativa en cuanto a las percepciones de los docentes y a la observación del investigador en lo que tiene que ver

con la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje, obteniendo en ambos casos unas diferencias altamente diferenciadas, en cuanto a lo que se ha valorado y lo que se debería tener.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.00	5.00	80%	50%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	6.40	2.40	64%	24%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	7.00	8.20	70%	82%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8.20	8.20	82%	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.80	8.20	88%	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8.80	7.80	88%	78%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8.80	8.00	88%	80%
	TOTAL	56.00	47.80		
	PROMEDIO	8.00	6.83	80%	68%

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO 11

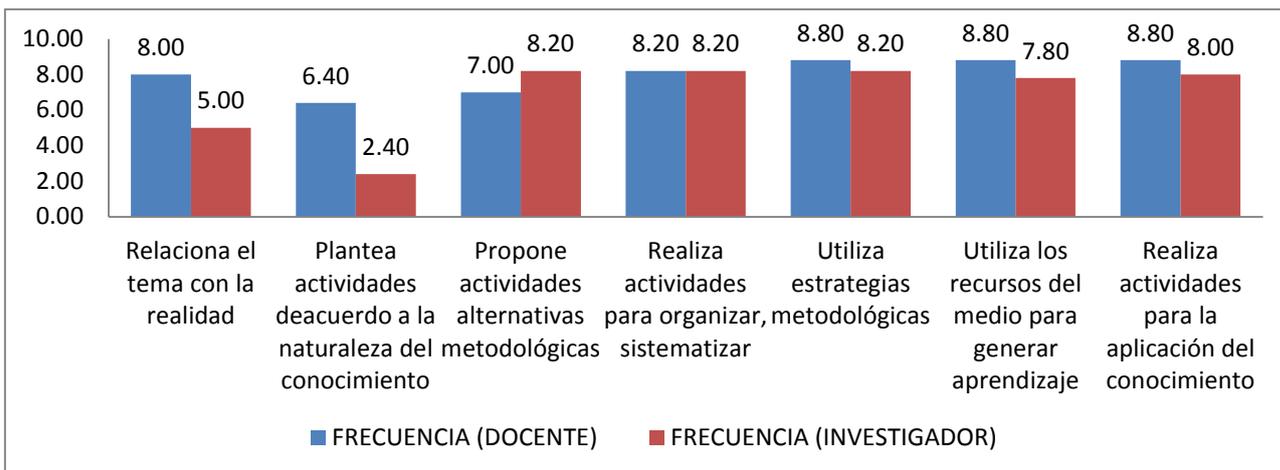


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

✓ **Percepción del docente**

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el nivel de frecuencia en la fase de desarrollo, asignan un puntaje de 8 al indicador **Relaciona el tema con la realidad**. Podríamos decir que el desarrollo de este indicador se encuentra en un rango de muy bueno, lo que nos indica que el docente se encuentra desempeñando sus funciones adecuadamente.

Se les han asignado una valoración de 8.80 a los indicadores de: **Utiliza estrategias metodológicas, Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, Realiza actividades para la aplicación del conocimiento**, lo que nos indica es que los docentes utilizan la metodología adecuada en el desenvolvimiento de sus labores, utilizando adecuadamente los recursos disponibles en el medio.

En los indicadores, **Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Propone actividades alternativas metodológicas**, cuyas puntuaciones se fijaron respectivamente entre 6.4 y 7.0. Resultados que consideran preocupantes, debido a que los docentes no desarrollan actividades que involucren la naturaleza de la materia a tratar, así mismo el docente tiene poca iniciativa a la hora de crear nuevas alternativas que se ajusten a las nuevas exigencias del sistema educativo.

✓ **Observación del investigador**

El investigador asigna un puntaje de 8.2 al indicador **Realiza actividades para organizar, sistematizar la clase**, podemos apreciar que el docente evaluado ha establecido la misma valoración que se ha sido requerida, es decir el docente realiza actividades para organizar y sistematizar la clase.

El investigador da un puntaje de 8.0 a 5.0, respectivamente a: **Realiza actividades para la aplicación del conocimiento y Relaciona el tema con la realidad**. Los docentes consideran que estos parámetros son trascendentales en el desarrollo de la clase, es necesario que la metodología, la técnica y la didáctica, sean las que se requieren para lograr una oportuna mejora en los niveles de educación.

Se otorgan unos puntajes que van desde 2.40 a 8.20, respectivamente a: **Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Propone actividades alternativas metodológicas y Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje**. En la fase del desarrollo de la clase los docentes incluyen actividades que están acuerde a la naturaleza del tema, se plantean estrategias metodológicas como: realización de proyectos, exposiciones, lecturas dinámicas, entre otras.

Podemos concluir que los docentes pueden mejorar en todos los indicadores expuestos durante la fase de DESARROLLO, que son impredecibles para reforzar los nuevos aprendizajes; es necesario que los docentes encaminen sus actividades a mejorar sus estrategias metodológicas, el docente debe de priorizar la necesidad de seleccionar adecuada de los recursos didácticos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7.20	7.20	72%	72%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.00	8.00	80%	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	8.00	88%	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.00	2.40	80%	24%
TOTAL		32.00	25.60		
PROMEDIO		8.00	6.40	80%	64%

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO

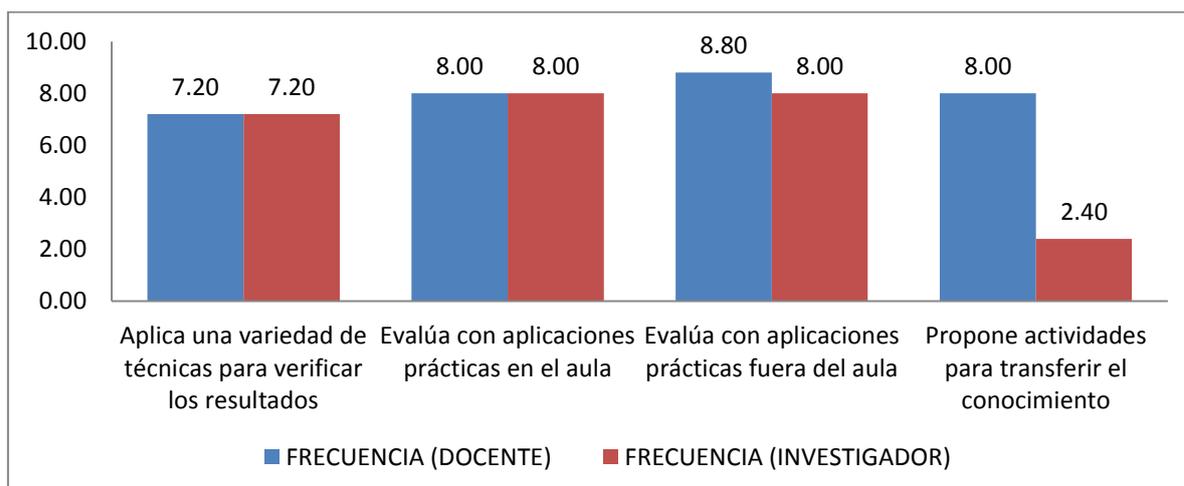


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

✓ **Percepción del docente**

De acuerdo con los resultados obtenidos sobre el nivel de frecuencia en la fase de la evaluación, dan un puntaje de 8.80 al indicador **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**. La evaluación es el instrumento mediante el cual el docente puede evidenciar la evolución de los aprendizajes, los docentes incluyen en sus planificaciones aplicaciones prácticas que permitan evaluar de una manera más objetiva los aprendizajes, consideran el

trabajo extra clase que los alumnos desarrollan, y que están conforme con los objetivos educativos establecidos.

Los maestros de la institución han asignado un puntaje de 8.0 a los indicadores, ***Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, Propone actividades para transferir el conocimiento***. Podemos concluir que los docentes aplican diversas técnicas de evaluación que le permiten corroborar los aprendizajes propuestos en el aula, estas actividades pueden incluir un carácter dinámico como por ejemplo: mediante técnicas de abstracción y análisis general, o dinámicas grupales de evaluación, en cuanto a las actividades de transferencia del conocimiento el docente puede usar un sinfín de métodos para transferir sus conocimientos, como por ejemplo puede hacer uso de la lluvia de ideas para construir un nuevo concepto, o puede hacer mapas conceptuales que le permitan sintetizar los contenidos de manera más óptima.

La apreciación que los educadores, le dan al indicador, de ***Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados***, recae en la categoría de **Bueno**. De lo observado se establece que los docentes aplican técnicas para verificar si los alumnos comprenden la materia, las mismas le permiten al maestro seguir en la misma dirección o cambiar de estrategia, con el objetivo de mejorar los aprendizajes.

✓ Observación del investigador

El investigador otorga un puntaje de 7.2 al indicador de ***Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados***. Que es equivalente al alcanzado en la evaluación realizada, lo que nos indica que el maestro esta aplicado las técnicas para validar los resultados deseados.

El investigador da un puntaje 8 respectivamente a los indicadores ***Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, Propone actividades para transferir el conocimiento***. Podemos concluir que los docentes utiliza una diversidad de aplicaciones prácticas para realizar las evaluaciones, además de que el maestro utiliza una metodología que es acorde y le permite transferir sus conocimientos de manera adecuada y eficaz.

Finalmente, El investigador ha asignado un puntaje de 2.4, al indicador, ***Propone actividades para transferir el conocimiento***. Podemos discernir que el puntaje alcanzado por el maestro es muy superior al requerido en el establecimiento, lo que nos indica que el

trabajo que desempeña el docente está acorde con los requisitos que se exigen en el nuevo modelo educativo

De los datos comparativos analizados podemos concluir que no existen diferencias sustanciales en la fase de evaluación desde la percepción del docente y de la observación del investigador; los indicadores recaen en la categoría de muy bueno.

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

TABLA 13

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	1.00	6.20	10%	62%
3.12	DESARROLLO	8.00	6.83	80%	68%
3.13	EVALUACIÓN	8.00	6.40	80%	64%
	TOTAL	17.00	19.43		
	PROMEDIO	5.67	6.48	57%	65%

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO 13

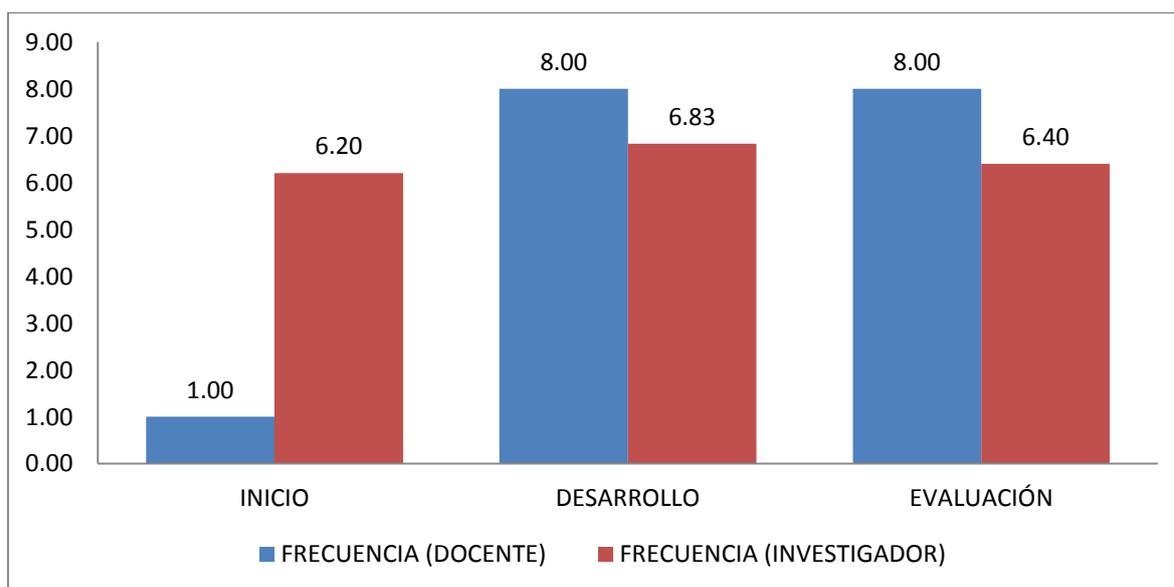


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

El proceso de enseñanza – aprendizaje es dinámico y necesita de una serie de estructuras para estar bien delimitado, para esto se requiere de un conjunto de planificaciones de actividades diarias, semanales y mensuales, en el aula y fuera de ella, se requiere de una organización prolija y sistemática de los contenidos que se pretenden abordar, el docente debe tener claro su asignatura así también como debe tener claro como abordarlo para lograr un aprendizaje optimo en sus estudiantes.

✓ **Percepción del docente**

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el nivel de frecuencia, se ha asignado un puntaje de 1 al indicador **INICIO**, Indicador que se ubican en la categoría **Deficiente**, es decir se presente en grado inferior al requerido. De estos resultados se deriva que los docentes desconocen de las actividades que se realizan al momento de iniciar el proceso enseñanza – aprendizaje.

Los maestros dan un puntaje de 8 al indicador **DESARROLLO**, podemos determinar que los docentes durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, en el desarrollo de la clase incluyen actividades que están relacionadas directamente con la temática que se plantea abordar e igual incluyen actividades que le permiten alcanzar los nuevos conocimientos.

Los docentes del plantel asignaron un puntaje de 8 al indicador **EVALUACIÓN**, ubicándolo en la categoría de **Muy Bueno**. Al finalizar el proceso enseñanza - aprendizaje, lo que nos demuestra que la evaluación es vista por el docente como un referente de análisis sobre los objetivos que se plantean al inicio del año escolar y sobre lo que se va alcanzando sobre la marcha, la evaluación es un instrumento que le permite al maestro reorientar sus labores para alcanzar lo planificado.

✓ **Observación del investigador**

Se ha asignado un puntaje de 6.2 al indicador **INICIO**, podemos establecer que los docentes en la evaluación realizada por el evaluar no cumplen con el primer requisito para dar una clase conforme a lo establecido, esto puede causar confusión en el alumno, ya que no se delimitan los objetivos que el alumno debe de lograr ni tampoco va a saber cuál es su punto de partida.

El investigador otorga un puntaje de 6.83 al indicador **DESARROLLO**. Que es inferior al alcanzado por los maestros lo cual nos indica que el maestro desarrolla sus actividades académicas utilizando la metodología adecuada.

Finalmente el investigador asigna un puntaje de 6.4 al indicador **EVALUACIÓN**. Al igual que el parámetro anterior los docentes superan las expectativas en cuanto a las evaluaciones, es decir, que los maestros utilizan esta herramienta para valorar su propio trabajo, y sobre este trabajar en las mejoras.

De los datos obtenidos podemos concluir que al hacer el análisis comparativo entre las percepciones de los docentes y la observación del investigador en los momentos o fases del proceso enseñanza – aprendizaje, existe un parámetro que los docentes que han sido evaluados deben de trabajar este es el de INICIO, es imprescindible que se corrijan estas falencias en cuanto a su trabajo realizado.

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

TABLA 14

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	1.00	10%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	1.00	10%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	1.00	10%
	TOTAL	3.00	
	PROMEDIO	1.00	10%

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

GRÁFICO 14

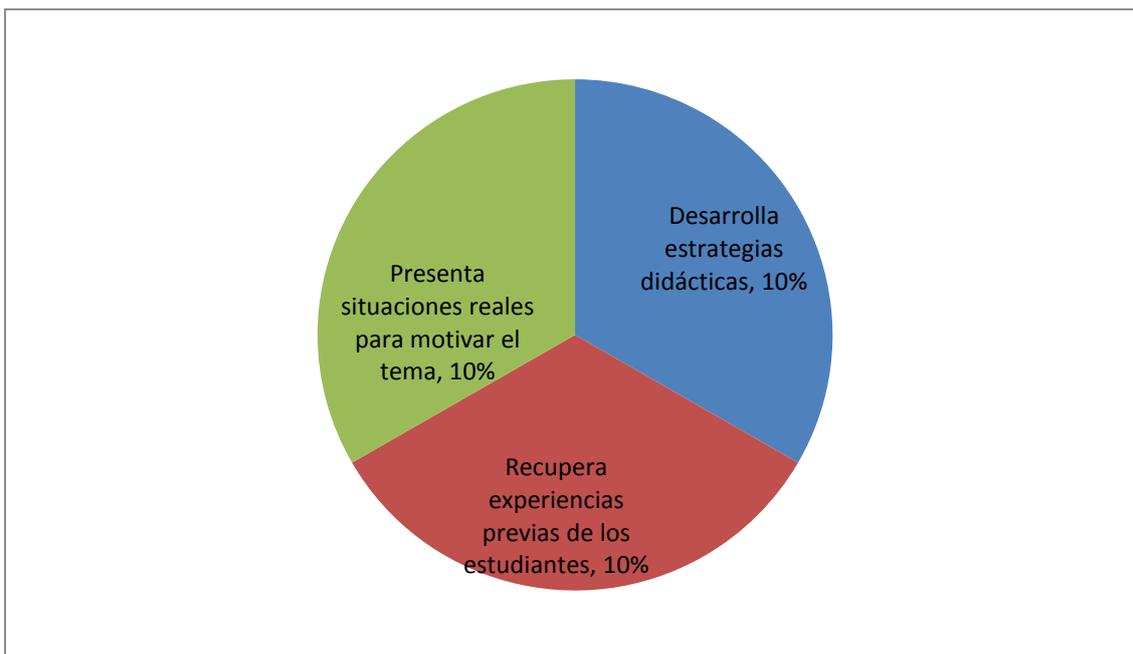


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los docentes de la institución asignan un porcentaje de 10%, al indicador **Recupera experiencias previas de los estudiantes**. De este resultado se deduce que los docentes no consideran este parámetro que es importante en la consolidación de los nuevos aprendizajes, mediante la recuperación de las experiencias previas el docente puede equiparar el nivel de conocimientos en los estudiantes, el trabajo de los docentes se facilita, si consideramos que al existir un vacío de algún conocimiento en los alumnos este se recupera si se trabaja en él.

El indicador **Desarrolla estrategias didácticas**, alcanza un porcentaje del 10%, el que se ubica en la categoría **Deficiente**. El nivel alcanzado por los docentes en la fase inicial del proceso de enseñanza-aprendizaje en cuanto al desarrollo de estrategias didácticas es preocupante si consideramos que los maestros tienen una baja predisposición para desarrollar estas estrategias de enseñanza, el docente tiene la responsabilidad de mejorar sus aptitudes profesionales ya que estas tienen una repercusión directa sobre los estudiantes.

Al indicador **Presenta situaciones reales para motivar el tema**, los educadores otorgan un porcentaje de 10%, el mismo que se ubica en la categoría de **Deficiente**. De lo observado se concreta que los docentes carecen de una buena actitud a la hora de motivar a sus alumnos, la motivación es imprescindible, pues si consideramos que la labor de un docente se facilita cuando cambia la actitud que tienen los estudiantes hacia ella.

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

TABLA 15

N° 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	6.40	64%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	7.00	70%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8.20	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8.80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8.80	88%
TOTAL		56.00	
PROMEDIO		8.00	80%

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

GRÁFICA 15



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

Fuente: Cuestionario del Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los indicadores: ***Utiliza estrategias metodológicas, Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y Realiza actividades para la aplicación del conocimiento,*** alcanzan un porcentaje del 88% respectivamente, los que ubican en la categoría **Muy Buena**. De estos datos proporcionados podemos distinguir en cuanto a la utilización de las estrategias metodológicas que los maestros utilizan una metodología acorde a las exigencias del establecimiento, por otro lado el maestro utiliza su ingenio para introducir en su clase elementos de fácil acceso para profundizar los conocimientos, en cuanto al último indicador en esta categoría podemos concluir que el maestro en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje profundiza los conocimientos en los estudiantes mediante la utilización de actividades en las que el alumno pueda practicar de una forma real o concreta lo aprendido en el aula.

Los indicadores: ***Realiza actividades para organizar, sistematizar, Relaciona el tema con la realidad*** alcanzando valoraciones que van desde 8.2 a 8 respectivamente, ubicándose en categoría **Muy Bueno**. Los docentes con su actualización constante relacionan el tema con la realidad actual, lo que implica que los jóvenes tengan una visión amplia sobre la realidad en la que se desarrolla su existencia. En cuanto a la organización de actividades el docente en su planificación reorienta todas las actividades de tal forma que sintetiza su trabajo y el trabajo que sus alumnos deben de realizar de una manera eficaz, optimizando recursos y tiempo.

Un 64% es otorgado al indicador ***Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento.*** Esta valoración se ubica en la categoría de **Regular**. Lo que significa que el docente no incluye actividades de forma regular en donde se incluya la naturaleza del conocimiento, sobre este parámetro los docentes deben de trabajar para mejorar su calidad como profesionales en ciencias de la educación, debido a que los estudiantes no pueden estar ajenos a la realidad en la que vivimos.

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

TABLA 16

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7.20	72%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.00	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.00	80%
	TOTAL	32.00	
	PROMEDIO	8.00	80%

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

GRÁFICO 16



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

Fuente: Cuestionario del Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los indicadores: ***Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, Propone actividades para transferir el conocimiento***, alcanzaron un porcentaje del 88% respectivamente, se lo ubico en la categoría **Muy Buena**. De lo observado se determina que los docentes en la fase de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje evalúan considerando aplicaciones prácticas dentro del salón de clase, lo que hace que los alumnos dimensionen y contextualicen sus aprendizajes a profundidad, en cuanto a la transferencia de conocimientos los docentes incluyen actividades que están diseñadas no solo para que los alumnos sean unos simples receptores de la información, se pretende que los alumnos asuman estos conocimientos como propios de su formación integral.

El indicador: ***Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula***, alcanzando un porcentaje del 88%, respectivamente, ubicándose en categoría **Muy Bueno**. Los docentes como medida para reforzar los conocimientos adquiridos en clase, se ven en la necesidad de crear actividades que involucren a que los estudiantes trabajen en sus hogares, estos parámetros se evalúan por parte del docente, utilizando diversos métodos, que le permiten corroborar en qué medida sea a adquirido cierto aprendizaje.

Se otorgó al indicador: ***Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados***. Una valoración del 72%, ubicándolo en la categoría de **Bueno**, podemos apreciar que es una valoración un poco escueta, si consideramos que dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje los alumnos deben de pasar inevitablemente por un periodo de evaluación que valide sus conocimientos, para esta tarea es imprescindible que el docente cuente con algunas herramientas de evaluación para valorar sus capacidades adecuadamente.

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

VISIÓN GLOBAL

TABLA 17

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	1.00	10%
3.12	DESARROLLO	8.00	80%
3.13	EVALUACIÓN	8.00	80%
	TOTAL	17.00	

PROMEDIO	5.67	57%
-----------------	-------------	------------

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

GRÁFICO 17

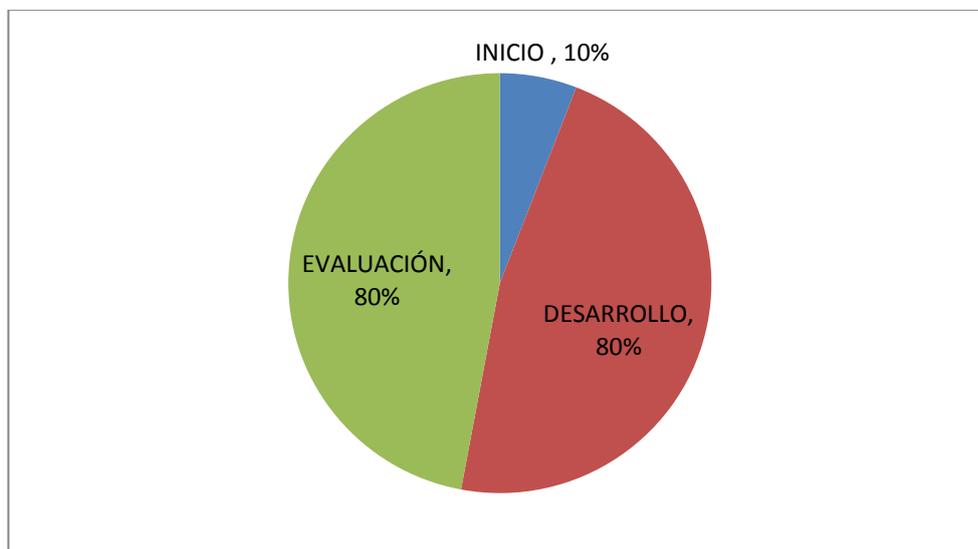


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el indicador INICIO es uno de los que se considera de menor relevancia en el ámbito de gestión del aprendizaje, debido a ello se ha obtenido un porcentaje del 10%, por lo cual se ubica en la categoría **Deficiente**, falta mejorar muchos detalles que permitan mejorar en este ámbito.

Los docentes asignan el 80% al indicador **EVALUACIÓN**, puesto que determinan que este momento o fase del proceso aprendizaje es uno de los más importantes debido a que permite determinar si los conocimientos fueron o no receptados satisfactoriamente por los estudiantes, además se pueden establecer ciertas conclusiones y recomendaciones en torno al tema desarrollado. Por tal razón, se considera el logro de los objetivos planificados, las deficiencias existentes y que pueden ser tratadas en clases posteriores, además, se evalúa el conocimiento adquirido.

Con el 80% los docentes encuestados ubican al indicador de **DESARROLLO**, por lo que se encuentra dentro de la categoría **Muy bueno**. Los docentes determinan que esta fase es en la cual se conjuga la transferencia del conocimiento, es decir mediante la cual se desarrolla

la clase, para lo cual el docente debe utilizar herramientas metodológicas que faciliten la comprensión del tema a tratar, así como aplicar estrategias didácticas y actividades acordes a la capacidad de los estudiantes; además en esta etapa se deben considerar las debilidades encontradas en el paso previo, a fin de fortalecerlas y relacionar el tema con otras asignaturas.

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

TABLA 18

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	1.00	10%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	1.00	10%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	1.00	10%
	TOTAL	3.00	
	PROMEDIO	1.00	10%

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

GRÁFICO 18

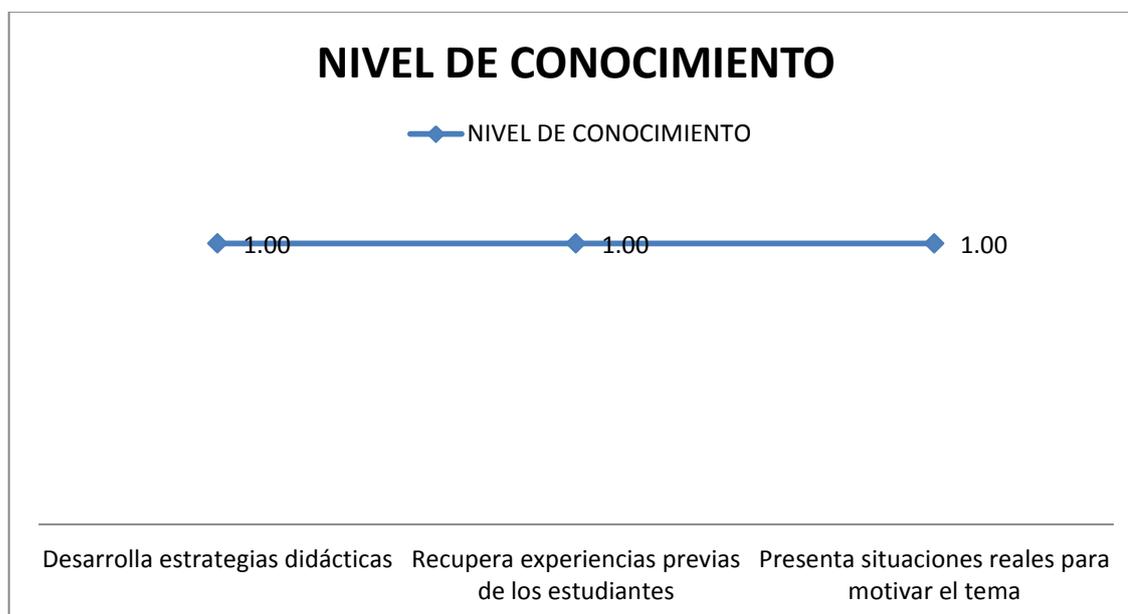


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Carimanga

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 1.00, al indicador **Recupera experiencias previas de los estudiantes**. De los resultados observados se establece que los docentes de la institución tienen un conocimiento limitado el referente a recoger los saberes previos necesarios para el desarrollo de la actividad de aprendizaje significativo. La recuperación de los saberes previos se puede lograr a través de una prueba, la realización de ejercicios, el análisis de una imagen, la discusión de un tema determinado u otras estrategias sencillas.

Los educadores del plantel educativo dan un puntaje de 1.00, al indicador **Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos**, indicador que se ubican en la categoría **Deficiente**. De lo observado se determina que los docentes durante los procesos de enseñanza – aprendizaje no desarrollan estrategias para recuperar prerrequisitos desde su inicio del proceso, con el propósito de dinamizar, armonizar el desarrollo de la clase en base a estrategias didácticas como acuerdos y compromisos entre pares (alumnos) alumno – profesor. Entre los prerrequisitos se puede entender: respeto, responsabilidad, pedir la palabra, el trabajo individual y grupal, etc.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 1.00, al indicador **Presenta situaciones reales para motivar el tema**, indicador que se ubican en la categoría **Deficiente**, esto quiere decir que no se logra alcanzar el mínimo aceptable para esta categoría. El conocimiento que tienen los docentes que antes de presentar el tema de la clase, debe dirigirse a motivar a los estudiantes presentando situaciones reales del contexto donde se desarrolla el aprendizaje de los alumnos.

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

TABLA 19

Nº 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	6.40	64%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	7.00	70%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8.20	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8.80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8.80	88%
TOTAL		56.00	
PROMEDIO		8.00	80%

FUENTE: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del

proceso de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO 19

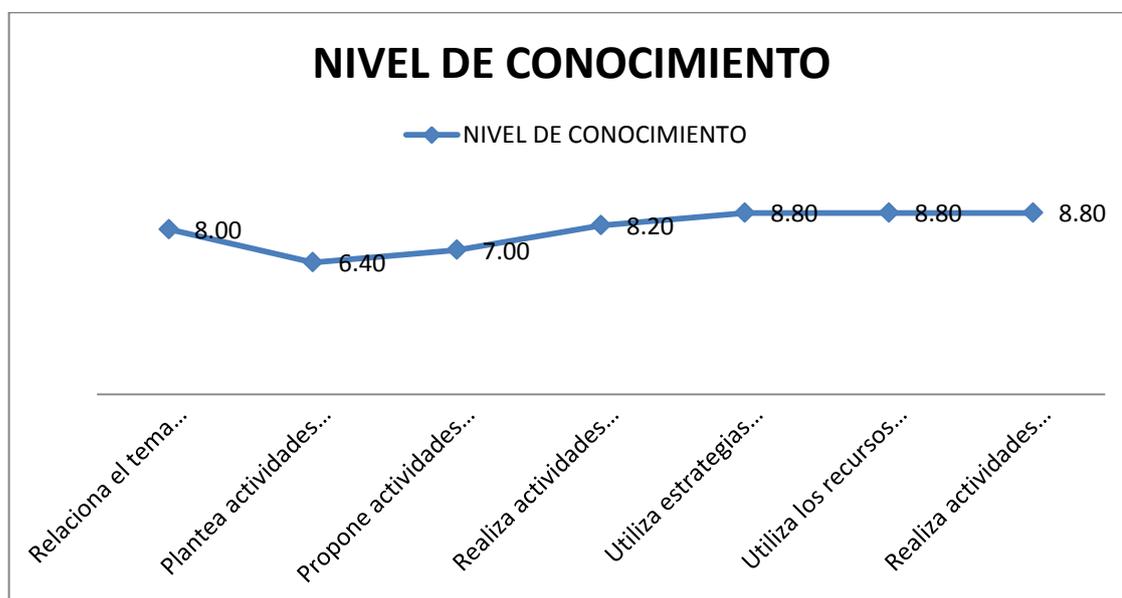


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Basado en los resultados observados en el gráfico 19 se puede establecer que los educadores de la institución en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje tienen un conocimiento Muy Bueno sobre el indicador **Realiza actividades para la aplicación del conocimiento**, asignando un puntaje de 8,20. Los docentes aseguran que para afianzar los nuevos conocimientos deben desarrollar una serie de actividades durante el proceso enseñanza – aprendizaje, en este momento de la actividad intervienen los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes; por esta razón, las estrategias que debemos emplear serán variadas: experimentos, consultas de libros, solución de problemas, encuestas, etc.

Los docentes de la institución dan un puntaje de 8.00, a los indicadores **Relaciona el tema con la realidad y Propone actividades alternativas metodológicas**, indicadores que se ubican en la categoría **Muy Bueno**. Según estos resultados se establece que los docentes tienen conocimientos sobre las estrategias metodológicas en el momento DESARROLLO del proceso enseñanza – aprendizaje, en este caso la de relacionar el tema con la realidad donde vive el alumno o contexto debido a que los alumnos cuentan con conocimientos, creencias y suposiciones sobre lo que se espera que aprendan, acerca del mundo que les rodea, las relaciones entre las personas y las expectativas sobre su comportamiento; así mismo la de proponer actividades de aprendizaje alternativas para atender la diversidad de

los alumnos, desarrollaran actividades didácticas y expositivas tales como mapas conceptuales, exposiciones, comparaciones, discusiones socializadas, talleres entre otros.

Los indicadores ***Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Realiza actividades para organizar, sistematizar; Utiliza estrategias metodológicas y Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje***, son otorgados un puntaje de 6.40 por los docentes. Lo que nos señala que a los maestros les hace falta juicios al plantear actividades a la naturaleza del conocimiento y estas estén relacionadas con el objetivo o tema que se explicó en el salón de clases, como por ejemplo: mapas conceptuales, mentales, exposiciones, talleres, pruebas, lluvias de ideas, etc. Otro aspecto que el docente realiza es el de organizar y desarrollar actividades incorporando recursos del medio y una diversidad de fuentes para abordar el conocimiento facilitará el desarrollo de habilidades cognitivas en los alumnos. El diseño de actividades de aprendizaje requiere del conocimiento de lo que se espera que aprendan los alumnos y de cómo aprenden, las posibilidades que tienen para acceder a los problemas que se les plantean y qué tan significativos son para el contexto en que se desenvuelven.

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

TABLA 20

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7.20	72%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.00	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.00	80%
	TOTAL	32.00	
	PROMEDIO	8.00	80%

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

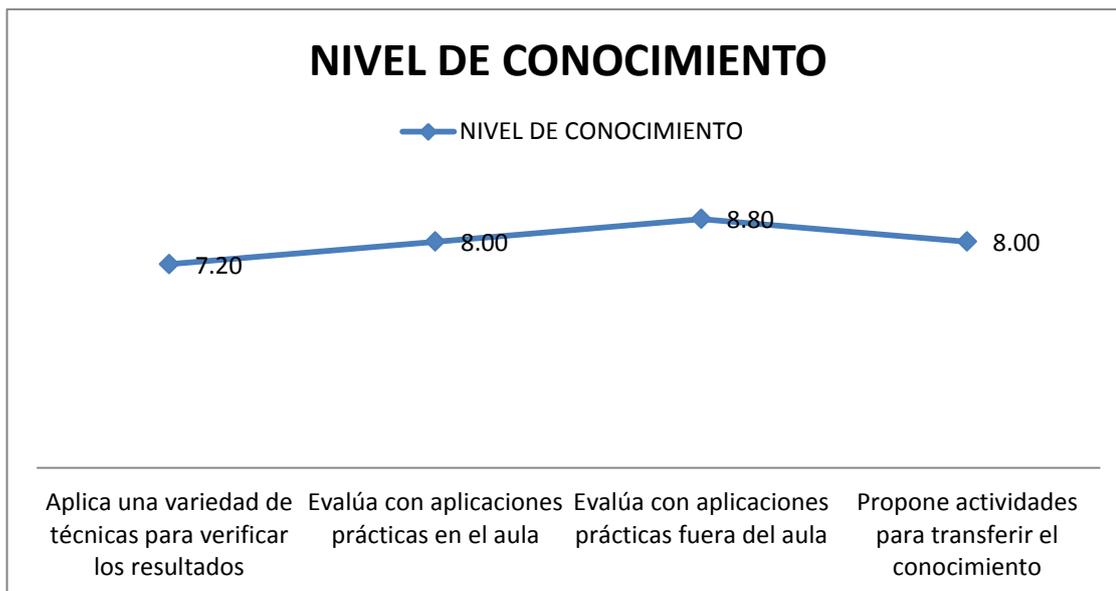


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada, se establece que en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje los docentes poseen un conocimiento medio refiriéndose al indicador **Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados**, por tal motivo se le ha puntuado con 7,20. En la fase de cierre o de EVALUACIÓN a los docentes les hace falta conocer la gran variedad de técnicas para verificar los resultados como recuento de las actividades realizadas, lectura de cuentos o párrafos elaborados por los alumnos, autoevaluación de trabajos realizados, interpretación de mapas mentales y conceptuales, solución de crucigramas, etc.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 8.00, al indicador **Propone actividades para transferir el conocimiento**. La investigación realizada nos permite determinar que en esta fase los docentes conocen una variedad de técnicas para transferir el conocimiento a nuevos contextos como los organizadores gráficos que como herramientas prácticas ayudan a los estudiantes a organizar la información y las ideas, a entender sistemáticamente la información que ya conocen y a relacionar la información nueva con los conocimientos previos.

Para evaluar al indicador **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**, la encuesta realizada nos permite asignarle con un puntaje de 8.80 uno de los más altos en esta pregunta, por lo que se consolida que los docentes identifican estrategias y los instrumentos

adecuados para verificar el nivel de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes. Algunos instrumentos que deberán usarse para la obtención de evidencias son: Rúbrica o matriz de verificación, listas de cotejo o control, observación directa, producciones escritas y gráficas; esquemas y mapas conceptuales, y registros y cuadros de actitudes observadas en los estudiantes en actividades colectivas etc.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 8.00, al indicador ***Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula***. Referente a este aspecto, en la evaluación del proceso enseñanza - aprendizaje, los docentes pueden recurrir a las actividades extra clases, proyectos colectivos de búsqueda de información, identificación de problemáticas y formulación de alternativas de solución; portafolios y carpetas de los trabajos entre otras prácticas.

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

TABLA 21

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7.20	72%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.00	80%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
	TOTAL	24.00	
	PROMEDIO	8.00	80%

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

GRÁFICO 21

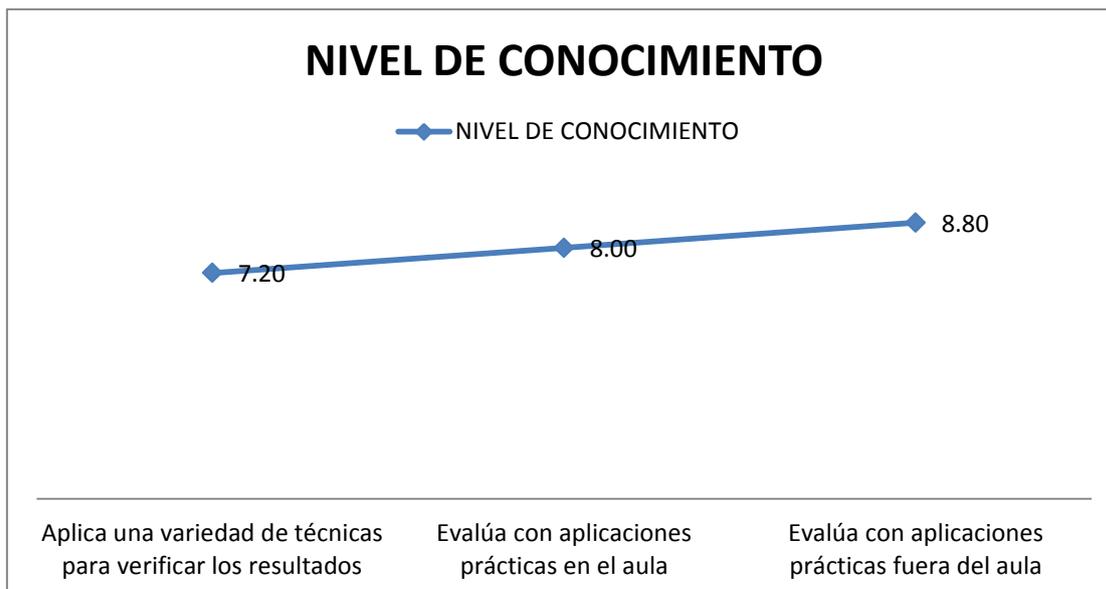


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje ,aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 7.20, al indicador **Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados**, indicador que se ubican en la categoría **Bueno**, al interpretar el resultado claramente se ve la falta de conocimiento por parte de los docentes sobre técnicas para evaluar a sus estudiantes. De la visión global de los docentes se deduce que ellos no tienen un alto conocimiento sobre la aplicación de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje durante el proceso enseñanza aprendizaje.

Las técnicas de evaluación deben ser coherentes con los objetivos de aprendizaje, Las modalidades de evaluación, los instrumentos que utiliza y la aplicación de los mismos, corresponde a los objetivos que se planteó para el aprendizaje de sus alumnos, cada forma de evaluación persigue obtener información desde diferentes aspectos, las actividades de evaluación son conocidas por los alumnos, forman parte de las mismas actividades de aprendizaje y están adaptadas a las características de los alumnos.

El indicador **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**, es asignado con un puntaje de 8.00 por los docentes. De esta perspectiva, se puede determinar que los docentes han desechado las viejas prácticas de evaluar a los estudiantes bajo las modalidades de las pruebas escritas u orales de los contenidos; ahora, es importante resaltar que se evalúa con aplicaciones prácticas en el aula las destrezas. Esto brinda una comprensión y apropiación compartida sobre la meta de aprendizaje, los instrumentos que se utilizarán para conocer la apropiación del conocimiento serán entre otros: mapas mentales, lista de cotejos, mapas

conceptuales, actividades de completar, organizadores gráficos, etc. estos se convertirán en insumos para el aprendizaje; en consecuencia, es necesario que los esfuerzos se concentren en cómo apoyar y mejorar el desempeño de los alumnos.

Finalmente, los docentes de la institución asignan un puntaje de 8.80, al indicador ***Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula***, indicador que se ubican en la categoría **Muy Bueno**. De esta visión se establece que los docentes aplican prácticas en la evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje.

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

TABLA 22

Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	1.00	1.00	1.00
Desarrollo	8.00	8.00	8.00
Evaluación	8.00	8.00	8.00

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

GRÁFICO 22

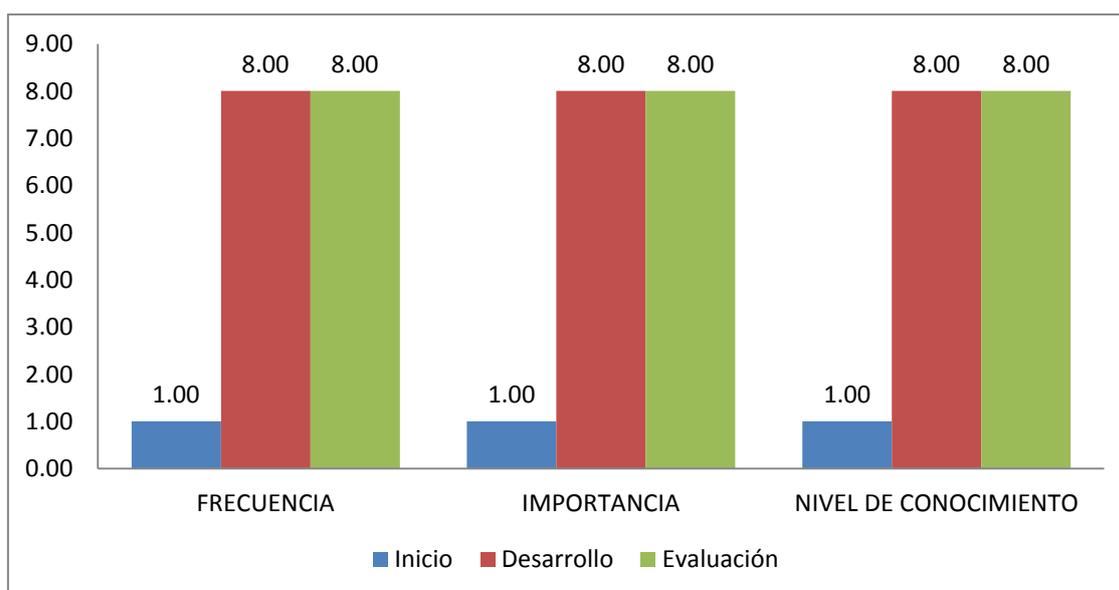


Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los datos obtenidos en la encuesta realizada a los docentes del Colegio Técnico Cariamanga, sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en la parte de **Frecuencia**, se observa que la fase **Inicio** alcanza un puntaje de 1.00; la fase **Desarrollo** adquiere una puntuación de 8.00; y la fase **Evaluación** obtiene una valoración de 8.00. Momentos que se ubican en las categorías **Deficiente, y Muy Bueno**, respectivamente, esto quiere decir que el primero está en grado muy por debajo de lo permitido mientras que los dos siguientes están en grado muy superior al mínimo aceptable y superior sin llegar a ser excelente. Esto quiere decir que durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la fase de la evaluación o cierre no se está cumpliendo a cabalidad.

En lo referente a la **Importancia**, se establece que en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, la fase **Inicio** consigue un puntaje de 1.00; la fase **Desarrollo** obtiene una valoración de 8.00; y la fase **Evaluación** adquiere un puntaje de 8.00. Momentos que se ubican en las categorías **Deficiente y Muy Bueno**. De lo que se deduce que durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes no le dan la importancia o el valor a la fase del inicio considerando que en este momento se suscita la transferencia del conocimiento.

Finalmente en el Nivel de conocimiento, se determina que la fase **Inicio** adquiere un puntaje de 1.00; la fase **Desarrollo** logra un puntaje de 8.00; y la fase **Evaluación** un puntaje de 8.00. Momentos que se ubican en las categorías **Deficiente y Muy Bueno**. De estos resultados se instituye que los docentes les falta recopilar mayor información sobre las actividades estratégicas que se desarrollan en las fases de inicio y evaluación para mejorar y superar sus conocimientos en el desempeño profesional docente.

En conclusión, todo docente debe elaborar su planificación de clases, a fin de evitar la improvisación. Considerando la necesidad de organizar la enseñanza, de modo de disponer un conjunto de elementos que permitan a alumnos y alumnas vivir determinadas experiencias de aprendizaje, en conformidad con los dominios fundamentales del Marco para la buena enseñanza.

La organización de la enseñanza distingue tres etapas fundamentales:

Inicio: Es el momento de motivación y de contacto con los aprendizajes previos de alumnos y alumnas. Se presenta el tema de la clase, se estimula la formulación de preguntas de las y los estudiantes, se comparten experiencias y se entregan las consignas necesarias para el trabajo que se realizará. Generalmente, los alumnos y alumnas se introducen en la situación de aprendizaje a través de una actividad o situación problemática que los conduce a experimentar la necesidad real de adquirir un nuevo conocimiento. En esta etapa, además, deben explicitarse los aprendizajes esperados que articulan la experiencia pedagógica que se va a desarrollar.

Desarrollo: Durante este momento, el profesor o la profesora despliega los nuevos contenidos a través de las estrategias que ha planificado previamente, concretadas en una secuencia de actividades significativas y pertinentes que interactúen los aprendizajes seleccionados. Para propiciar la participación activa de alumnos y alumnas durante este momento central, docentes, educadores y educadoras realizan una labor intensa que implica preguntar, relevar, registrar, comentar, compartir y reflexionar con alumnos y alumnas. Además, durante esta etapa es posible adoptar diversas modalidades de trabajo según los propósitos perseguidos con la labor que se desarrollará.

Cierre: Es el momento de sistematización, revisión y explicitación de lo aprendido. En esta etapa debe favorecerse la reflexión metacognitiva orientada a que las y los estudiantes verbalicen la facilidad o dificultad percibida en la ejecución de la tarea. Las evidencias así obtenidas constituyen el punto de inicio de la próxima clase.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Para hablar de desempeño docente es necesario en primera instancia conocer que es y que hace un maestro o maestra en su actividad diaria.

El docente es el profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo, que decide sobre los contenidos, métodos y técnicas, que diseña estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, instituyendo diversos contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos. (Enríquez, 2006).

Una preocupación que está vigente en el sistema educativo de nuestro país es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad educativa, pilar fundamental para el desarrollo de los pueblos; se puede tener

tecnología de punta; infraestructura adecuada, pero si no se tiene al elemento indispensable como es el docente capacitado, preparado con altos niveles de conocimiento y pedagogía lo anterior no sirve de nada.

Bajo este principio el docente constituye el elemento clave para que el proceso de inter aprendizaje se lleve con el mejor de los éxitos en mejora de la calidad educativa; pero para poder determinar el grado de efectividad del mismo; es necesario conocer que es el desempeño docente.

Una de las actuales preocupaciones del sistema educativo de nuestro país es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad educativa, pilar fundamental para el desarrollo de los pueblos; se puede tener tecnología de punta; infraestructura adecuada, pero si no se tiene al elemento indispensable como es el docente capacitado, preparado con altos niveles de conocimiento y pedagogía lo anterior no sirve de nada.

Bajo este principio el docente constituye el elemento clave para que el proceso de inter aprendizaje se lleve con el mejor de los éxitos en mejora de la calidad educativa; pero para poder determinar el grado de efectividad del mismo; es necesario conocer que es el desempeño docente.

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

TABLA 23

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7.80	7.20	78%	72%
4.2	Vincula a los actores educativos	1.00	6.40	10%	64%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	1.00	1.00	10%	10%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	1.00	6.00	10%	60%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.00	7.60	80%	76%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.00	8.20	90%	82%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	7.00	7.00	70%	70%

4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.00	7.80	80%	78%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.00	8.20	90%	82%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.00	7.80	80%	78%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	6.20	1.00	62%	10%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	7.60	8.00	76%	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	8.40	90%	84%
TOTAL		82.60	84.60		
PROMEDIO		6.35	6.51	64%	65%

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

GRÁFICO 23

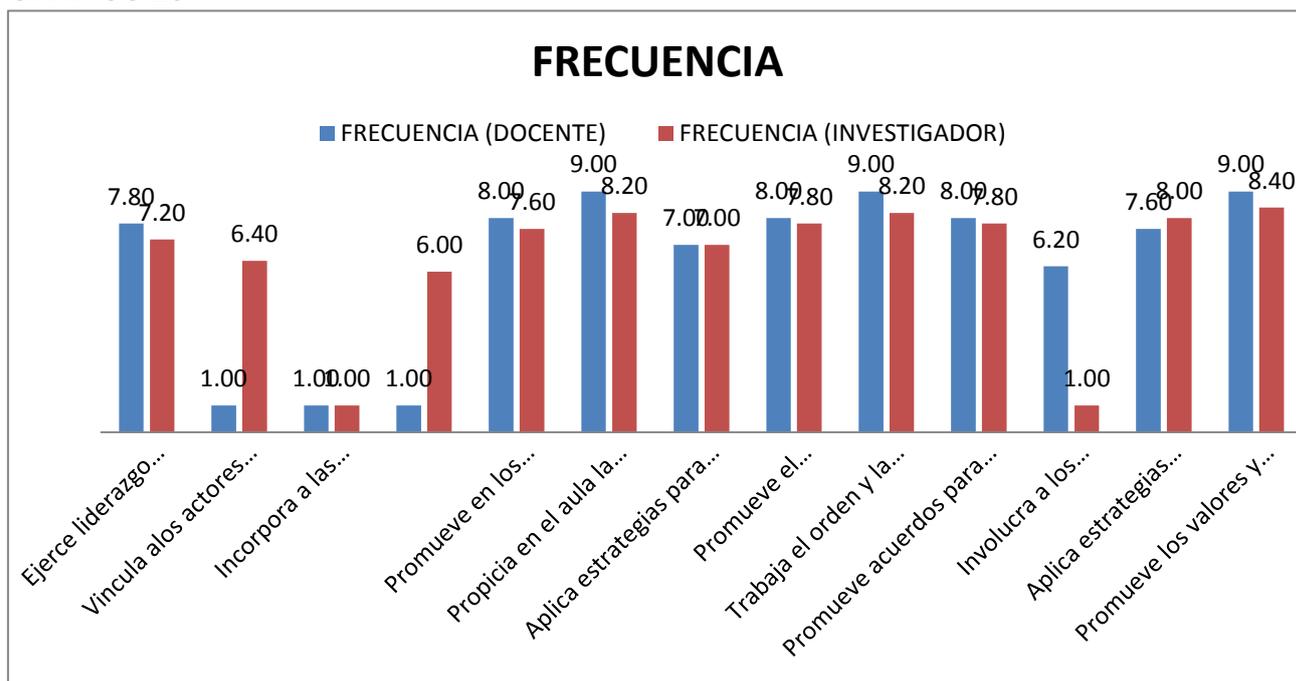


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador..

Fuente: Cuestionario del Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Percepción del docente

En el cuadro adjunto se puede observar que los docentes encuestados asignan un puntaje de 9.00 en los indicadores de **Propicia en el aula la amistad**, **Trabaja el orden y la**

organización en las actividades, y, **Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos**, lo cual los ubica en el grado de **Excelente**. Analizando los resultados podemos determinar que el docente debe ser un verdadero transformador social, aspecto que se ve reflejado en el trabajo diario de los docentes donde promueven una relación entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, los docentes de la institución propician la amistad entre los pares, respondiendo con *paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia* en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

Con un puntaje de 8.00, es decir en la categoría de **Muy Bueno**, se encuentran actividades como **Promueve en los estudiantes el interés, Promueve el cumplimiento de las actividades, Promueve acuerdos para la convivencia armónica**. Por lo tanto se determina que en el desempeño laboral, los docentes promueven un conjunto de estrategias que van encaminadas a que los estudiantes demuestren mayor efectividad, interés, participación y cumplimiento de las tareas en el aula para su formación Integral, desarrollando en él conocimiento, valores y habilidades en el desarrollo del pensamiento.

En la categoría de Regular encontramos los Indicadores **Ejerce liderazgo democrático 7.80, Aplica estrategias cooperativas 7.60, Aplica estrategias para atender las necesidades 7.00**, En este punto se ve que existen ya algunas falencias en los docentes al momento de ejercer su liderazgo hacia los alumnos lo cual además se acentúa dentro de otros indicadores como la aplicación de estrategias para poder atender las necesidades de cada estudiante y la falta de cooperación. El docente siendo la persona quien dirige debe aplicar las diferentes técnicas las cuales se enfocan hacia la creación de lazos de confianza entre él y sus estudiantes, razón por la cual los docentes del Instituto deben procurar la mejora de sus estrategias hacia sus alumnos con la finalidad de mejorar y complementar la formación educativa.

Con un promedio de 6.20 se encuentra el Indicador **Involucra a los estudiantes en la planeación**, con lo cual podemos establecer que el docente del Instituto "Cariamanga" actualmente desarrolla las planificaciones de acuerdo a un estándar establecido y en el cual no se involucra a la comunidad de estudiantes razón por la cual este indicador se encuentra en una categoría muy baja Regular, es recomendable realizar las planificaciones enfocadas a que los estudiantes puedan sentirse motivados por aprender y además de involucrarlos en este proceso de forma que se sientan parte de su proceso de enseñanza.

Finalmente los indicadores en los cuales los docentes deben trabajar para poder mejorar: **Vincula a los actores educativos, Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales**, con un promedio de 1.00 ubicándose en la categoría más baja **Deficiente**; Los docentes son parte de una comunidad educativa por lo que todos los actores son importantes y ejercen una labor en aras de que la institución vaya mejorando y reforzándose en sus limitaciones, la comunidad educativa es quien puede hacer grande a una institución por lo que se debe mejorar mucho en este aspecto, además, también se debe trabajar conjuntamente con las entidades gubernamentales y no gubernamentales de forma que se busque el mejoramiento de los estándares de educación y que el colegio mejore en su calidad educativa y ofrecimientos.

✓ **Observación del investigador**

A través de la investigación que se ha realizado a los docentes de Colegio Técnico Cariamanga, encuestados asignan un puntaje de 8.20 en los indicadores de **Propicia en el aula la amistad, Trabaja el orden y la organización en las actividades**, y, **Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos**, lo cual los ubica en el grado de **Excelente**. Estos resultados permiten determinar que el docente debe ser un verdadero transformador social, aspecto que se ve reflejado en el trabajo diario de los docentes donde promueven una relación entre personas de diferente edad y grado de madurez. Con un promedio de 8.00, es decir en la categoría de **Muy Bueno**, se encuentran actividades como **Promueve en los estudiantes el interés, Promueve el cumplimiento de las actividades, Promueve acuerdos para la convivencia armónica**. Por lo tanto se determina que en el desempeño laboral, los docentes promueven un conjunto de estrategias que van encaminadas a que los estudiantes demuestren mayor efectividad, interés, participación y cumplimiento de las tareas en el aula para su formación Integral, desarrollando en él conocimiento, valores y habilidades en el desarrollo del pensamiento.

Al realizar las tabulaciones de los datos ingresados se ha determinado que los indicadores, **Ejerce liderazgo democrático, Aplica estrategias cooperativas, Aplica estrategias para atender las necesidades**, se encuentran en el nivel de Regular; al existir estas falencias en los docentes se hace necesario que ellos puedan aplicar las diferentes técnicas las cuales se enfocan hacia la creación de lazos de confianza entre él y sus estudiantes, razón por la cual los docentes del Instituto deben procurar la mejora de sus estrategias hacia sus alumnos con la finalidad de mejorar y complementar la formación educativa, todo esto a

través de cursos o seminarios que se les pueda brindar de parte de las autoridades de la institución.

Los indicadores en los cuales se debe prestar más atención son: **Vincula a los actores educativos, Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, Involucra a los estudiantes en la planeación**, con un promedio de 1.00 ubicándose en la categoría más baja **Deficiente**; La investigación ha proporcionado los datos con los cuales se puede determinar que los docentes como parte de una comunidad educativa en la que todos los actores son importantes y ejercen una labor en vías del desarrollo no han considerado el trabajo grupal, la comunidad educativa es quien puede hacer grande a una institución por lo que se debe mejorar mucho en este aspecto.

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

TABLA 24

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7.80	78%
4.2	Vincula a los actores educativos	1.00	10%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	1.00	10%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	1.00	10%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	7.00	70%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.00	80%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.00	80%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	6.20	62%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.00	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	90%
	TOTAL	83.00	
	PROMEDIO	6.38	64%

Fuente: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

GRÁFICO 24

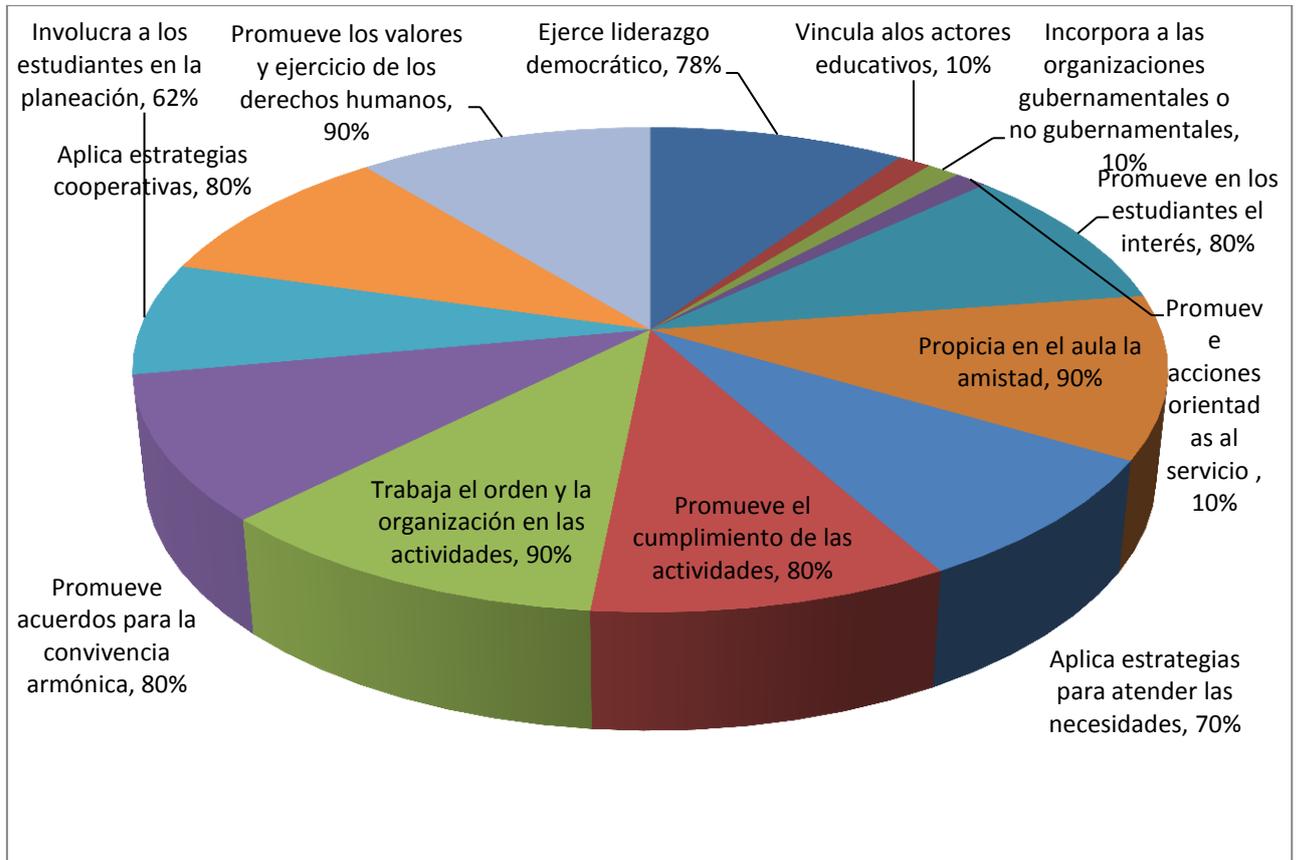


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario del Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los docentes del Colegio Técnico Cariamanga al serles consultados sobre el Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, destacan a los indicadores **Propicia en el aula la amistad**, **Trabaja el orden y la organización en las actividades**, y **Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos**, estableciéndoles un promedio de 9.00 es decir un grado de Sobresaliente. En el desempeño profesional de los docentes se observa que no se basa su enfoque sólo en ofrecer tradicionalmente las clases, sino, que él promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas las que se ven reflejadas en el aprovechamiento y el entusiasmo que los alumnos ponen por aprender cosas nuevas, en las actitudes que estos suelen tomar ante ciertas actividades participativas en el aula. Los docentes además trabajan el orden y la organización en las actividades que se propone en el aula, es relevante considerar el espacio, la distribución del mobiliario, ya que estos elementos contribuyen a las relaciones interpersonales que se dan dentro del aula, favorecen la construcción del conocimiento y contribuyen al éxito de las situaciones del aprendizaje y las

relaciones sociales. Finalmente se observa se observa que se está orientando al estudiante no sólo en ámbito académico, sino en los valores fundamentales de la vida, esos valores que son la esencia de todo ser humano y que determinarán su coexistencia en esta sociedad, promueve actividades encaminadas al trabajo cooperativo sin discriminación.

En la categoría de Muy Bueno se encuentran los indicadores de **Promueve en los estudiantes el interés, Ejerce liderazgo democrático, Aplica estrategias para atender las necesidades, Promueve el cumplimiento de las actividades, Promueve acuerdos para la convivencia armónica, Aplica estrategias cooperativas**; En los docentes del Colegio Técnico Cariamanga se evidencia que promueven en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas las que se ven reflejadas en el aprovechamiento y el entusiasmo que los alumnos ponen por aprender cosas nuevas, en las actitudes que estos suelen tomar ante ciertas actividades participativas en el aula; en el ámbito del liderazgo, los docentes tienen la oportunidad de compartir e interactuar con diferentes grupos: alumnos, padres, colegas en el centro educativo, comunidad u otro ámbito. Evidenciándose así la expresión más palpable que el ser humano vive y se desarrolla en grupos. La dinámica que se genera entre los miembros del grupo hace crecer, estimular y activar las potencialidades de cada uno de los integrantes y del grupo en general, posibilitando que el liderazgo sea compartido; Es fundamental el criterio de los docentes sobre las estrategias que aplican para atender las necesidades individuales de sus estudiantes. El diseñar, el de seleccionar, adaptar o enriquecer propuestas que ofrezcan oportunidades de aprendizaje a los alumnos, acordes a la edad, a sus intereses, a sus capacidades y necesidades individuales se está garantizando los estilos de aprendizaje.

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

TABLA 25

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7.80	78%
4.2	Vincula a los actores educativos	1.00	10%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	1.00	10%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	1.00	10%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	7.00	70%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.00	80%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.00	80%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	6.20	62%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.00	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	90%
TOTAL		83.00	
PROMEDIO		6.38	64%

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

GRÁFICO 25

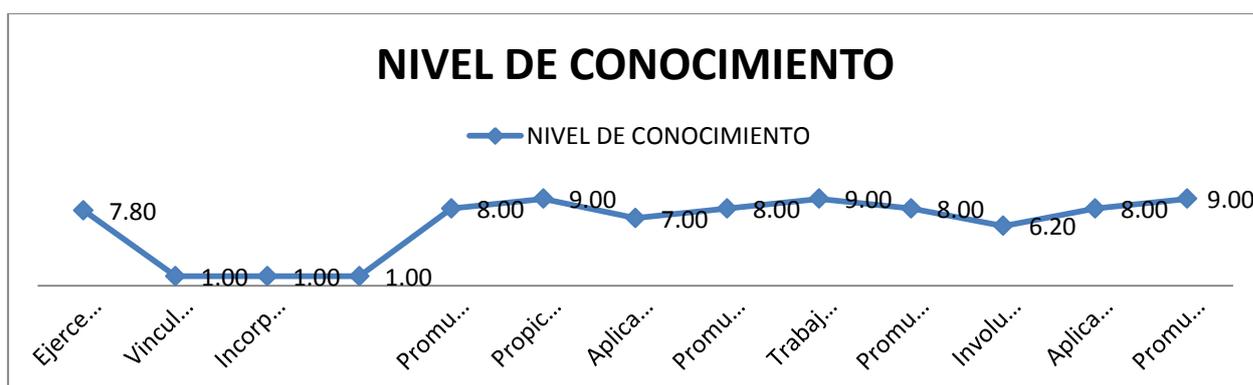


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.00 sobre el nivel de conocimiento, al indicador ***Propicia en el aula la amistad***, indicador que se ubica en la categoría **Excelente**. De los resultados observados en el gráfico 24 se establece que los docentes si propician en el aula la amistad y la ayuda entre estudiantes. Si *La amistad* es una de las más nobles y desinteresadas formas de afecto que una persona puede sentir por otra, pues la figura del docente está presente para promover un clima de paz para que ellos logren hacer las actividades escolares en un ambiente de interés y armonía.

Los indicadores: ***Promueve en los estudiantes el interés y Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos***, son asignados con un puntaje de 8.00 y 9.00 respectivamente. De lo observado se determina que los docentes de la institución educativa promueven en sus estudiantes el interés y la participación en actividades cooperativas siempre fomentando los valores y los derechos humanos dentro y fuera del aula, en este contexto el docente se convierte en líder. El maestro representará los intereses del salón, llevará al grupo a la consecución de sus intereses, formará la cohesión entre ellos, mantendrá el orden, los estimulará y motivará a seguir adelante. Valorar el trabajo desde la perspectiva social debe ser la tarea que el maestro también fomente, enseñe al estudiante a ser responsable, disciplinado, respetuoso, honrado etc. etc., valorarlo como un medio liberador y no esclavizante; un medio a través del cual se construye una sociedad de hombres y mujeres libres es a través del ejercicio de los derechos humanos.

Los educadores del colegio dan un puntaje de 7.00 sobre el nivel de conocimiento, respectivamente, a los indicadores: ***Aplica estrategias para atender las necesidades, Promueve el cumplimiento de las actividades, Trabaja el orden y la organización en las actividades; Promueve acuerdos para la convivencia armónica y Aplica estrategias cooperativas***. Los docentes tienen un conocimiento medio sobre la vinculación de los actores educativos. Uno de los propósitos de los Proyectos del Plantel es promover un alto grado de compromiso entre directivos, docentes, alumnos, padres de familia y comunidad, en la búsqueda de mejorar los procesos y los resultados propiamente pedagógicos que son, en esencia, su mayor responsabilidad. Para ello, es necesario, en primera instancia, reconocer los problemas para después plantear y llevar a cabo soluciones, que se van a jerarquizar de acuerdo con los valores compartidos por todos los actores de la educación en el marco del buen vivir. En otro campo, sobre el desempeño del docente en el aula, es importante señalar la variedad de actividades que se desarrollan en la misma y cada actividad conlleva una estructura de participación y de cumplimiento.

Los indicadores **Promueve acciones orientadas al servicio e Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales**, indicadores que se ubica en la categoría **Deficiente**. La educación propone la toma de conciencia acerca de los problemas sociales, que siempre estará ligada a la solidaridad, como un eje de acción en propuestas de proyección comunitaria, las acciones orientadas al servicio comunitario es un conjunto de actitudes que se enseña y que requiere del ejercicio y la reflexión para que se fomente y potencie. Crear alianzas y trabajar en red (ONGs) son las claves de hoy para que una gestión socialmente responsable sea efectiva, junto a las áreas de responsabilidad social promueven la innovación en la enseñanza y enriquecer a la institución con capacitación, equipamiento y acompañamiento a los docentes.

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

TABLA 26

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	1.00	6.20
	Desarrollo	8.00	6.83
	Evaluación	8.00	6.40
	Visión Global	5.67	6.48
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		6.35	6.51

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

GRÁFICO 26

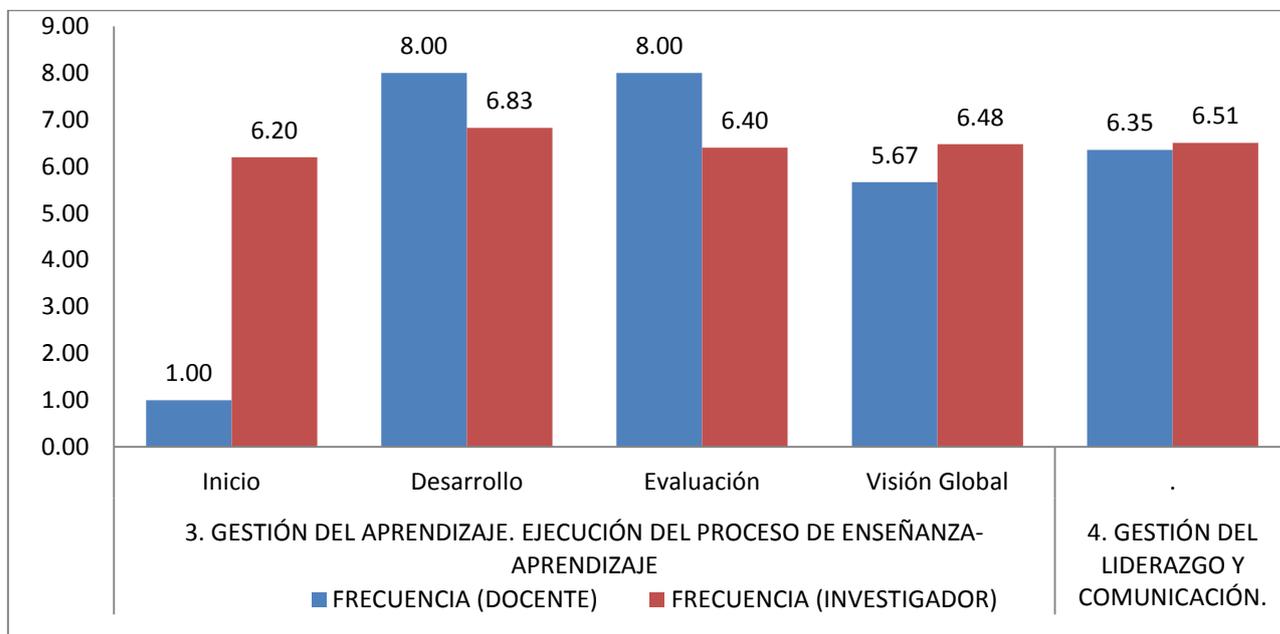


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

✓ Percepción del docente

Los datos que se han obtenido a través de la encuesta a los docentes sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se observa que la fase **Inicio** obtiene un puntaje de 1.00; la fase **Desarrollo** consigue una puntuación de 8.00; la fase **Evaluación** alcanza una valoración de 8.00; y la **Visión Global** 5.67.

✓ Observación del investigador

De los resultados obtenidos, se puede establecer que durante la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje, desde la percepción del docente la fase donde hay que mejorar es el Inicio y la Evaluación a fin de que esta cumpla con su papel. Y según la observación

del investigador, no hay inconveniente en la gestión del aprendizaje. En cuanto a la Visión Global no existe diferencia significativa en la percepción de los docentes y observador.

GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 6.71 a la gestión de liderazgo y comunicación, la que se ubican en la categoría **Regular**, por lo que no se ha llegado a alcanzar un grado superior al mínimo aceptable. Mientras que de la percepción del investigador, da una puntuación similar 6.51 a la gestión de liderazgo y comunicación, la que se ubican en la categoría **Regular**, esto quiere decir que no se alcanza un grado requerido y peor aún el mínimo aceptable.

Con los resultados obtenidos se puede establecer una pequeña diferencia entre las dos percepciones, señalando que la gestión de liderazgo y comunicación la aplican los docentes durante el desarrollo del proceso de la enseñanza - aprendizaje. El liderazgo es un conjunto de prácticas. La gestión estratégica tiene un componente conceptual y otro metodológico que requiere planificación. Capacidad de implementación, evaluación y devolución a los actores. La devolución genera mayor compromiso de los actores y rediseñar estrategias de trabajo donde no se alcanzan los objetivos. Liderazgo tiene que alimentar el cómo, a través de claridad en fines y en el para qué. Esto genera mayor profesionalización. Liderazgo se da desde los directivos y los docentes, a distintos niveles.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

TABLA 27

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8.80	8.80	8.80
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7.77	7.77	7.77
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8.48	8.48	8.48
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	5.67	5.67	8.00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	6.35	6.38	6.38

Fuente: Desempeño profesional del docente (análisis global)

GRÁFICO 27

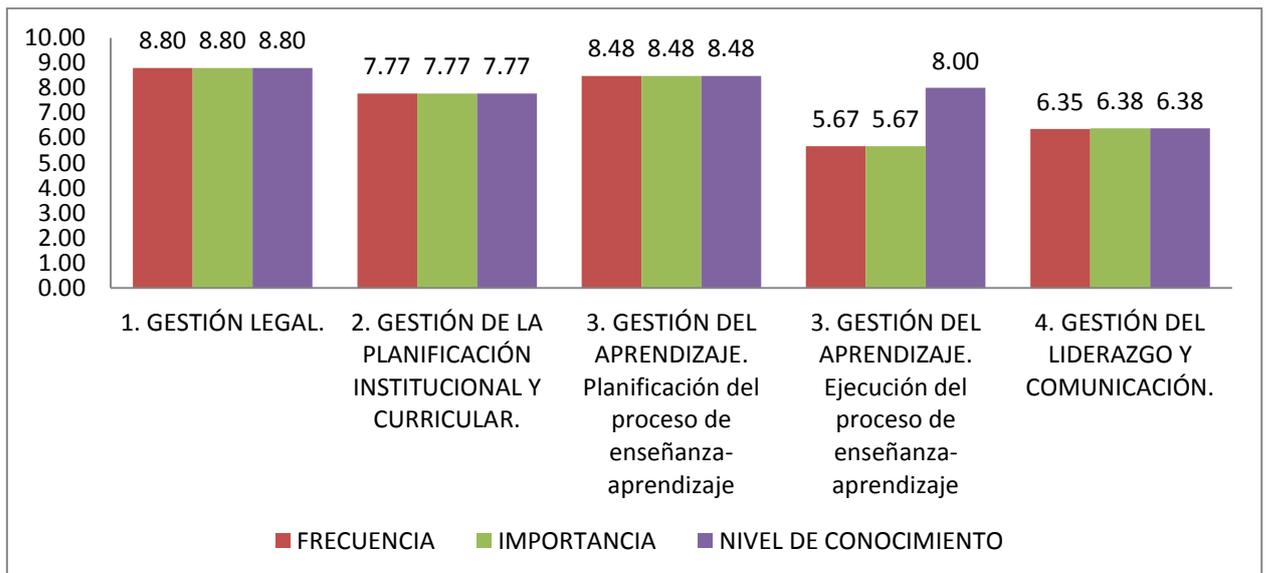


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Desempeño profesional del docente (análisis global) aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Cariamanga

GESTIÓN LEGAL.

Los docentes al ser encuestados nos han permitido establecer que la **Frecuencia** en el ámbito de la gestión legal alcanza un puntaje de 8.00; el nivel de **Importancia** alcanza un puntaje de 8.00; y en el nivel de **Conocimiento** un puntaje de 8.00. Niveles que se ubican en la categoría **Muy Bueno**, esto quiere decir que están en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente. La diferencia es mínima entre los niveles. Los docentes de la institución les falta fortalecer aún más el ámbito de la Gestión Legal para tratar de superar y mejorar el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje y con ello alcanzar la excelencia educativa.

GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.

En el análisis global de la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular se determina: que la **Frecuencia** alcanza un puntaje de 7.77; el nivel de **Importancia** consigue una puntuación de 7.77; y el nivel de **Conocimiento** un puntaje de 7.77. Niveles que se ubican: en categoría **Bueno**. De estos resultados se determina que los docentes conocen de la planificación institucional y curricular. Si el PEI como instrumento de planeamiento estratégico escolar ayuda a conducir al colegio de la manera más apropiada para responder al reto planteado por la modernización: Ciencia y Tecnología. El PEI es importante porque responde a las características específicas de nuestra Institución Educativa, a las expectativas, necesidades y urgencias educativas de nuestra localidad; teniendo en cuenta la realidad socio-económica y cultural de nuestro medio; las características particulares de nuestros educandos y los roles que deben cumplir los padres, profesores y alumnos en el proceso de aprendizaje; en el caso de la planificación curricular se debe entender que es la plasmación de vivencias de enseñanza aprendizaje en los sujetos que intervienen en el proceso educativo, se hace necesario caracterizar todos los procesos de la planificación curricular desde una perspectiva global e integrada.

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Los resultados que se han obtenido en la investigación determinan que la **Frecuencia** en el ámbito de la gestión del aprendizaje alcanza un puntaje de 8.48; el nivel de **Importancia** adquiere una puntuación de 8.48; y el nivel de **Conocimiento** un promedio de 8.48. Niveles que se ubican en categoría **Muy Bueno**. De lo que se determina que No existe diferencia

significativa entre cada uno de los niveles. Concibiendo que la planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje en sus tres momentos (inicio, desarrollo y cierre) necesarios para la consecución de los objetivos educativos. Además, la planificación didáctica permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes. Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación microcurricular de sus clases y las TAREAS DE APRENDIZAJE.

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

La **Frecuencia** en el ámbito de la gestión del aprendizaje alcanza un puntaje de 5.67; el nivel de **Importancia** alcanza un puntaje de 5.67; y en el nivel de **Conocimiento** un puntaje de 8.00. Niveles que se ubican: los dos primeros en categoría **Regular**; el último en categoría **Muy Bueno**, esto quiere decir que están en grado muy por debajo al mínimo aceptable y superior sin alcanzar sin llegar a ser excelente, respectivamente. Es mínima la diferencia entre los niveles en el momento de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

Analizando los resultados globales y de los datos proporcionados en el gráfico 25 se observa que la **Frecuencia** en el ámbito liderazgo y comunicación alcanza un puntaje de 6.35; el nivel de **Importancia** alcanza un puntaje de 6.38; y en el nivel de **Conocimiento** un puntaje de 6.38. Niveles que se ubican en categoría **Regular**, esto quiere decir que no están en grado superior y faltan mejorar ciertos aspectos para alcanzar la excelencia. Estos resultados no son alentadores para los docentes, falta trabajar en la gestión de liderazgo y comunicación si concebimos que el docente puede actuar como líder promoviendo la participación de los padres, niños y comunidad en general. De acuerdo a este enfoque no es sólo el docente es quien realiza acciones, sino que a su vez éste promueve la participación de alumnos, padres, etc. llegando así a compartir la tarea propuesta durante el proceso enseñanza aprendizaje. Es así como la conducción y acción puede ser distribuida entre el grupo permitiendo que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades. La acción comunicativa representa un papel de suma importancia para todo docente, cabe destacar que, aunque el docente cumple muchas otras

funciones dentro de alguna institución educativa, no debe obviar que es esencialmente un ser humano que participa directamente en el desarrollo humano de las nuevas generaciones; y esta es la meta de la educación. Un docente debe tener presente el enseñar, compartiendo la tesis de que la calidad de la enseñanza no es (ni será) posible si no se realiza una acción comunicativa con más eficacia.

CAPÍTULO 4
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

4.1. Conclusiones

Realizada la investigación en el centro educativo Colegio de Bachillerato “Cariamanga”, de la ciudad de Cariamanga, sobre el Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se concluye que:

4.1.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

De los datos aportados por el personal docente sobre el desempeño profesional en el ámbito legal. Se determinó que los niveles (frecuencia, importancia y conocimiento) alcanzan a ubicarse en la categoría **Excelente**. Los docentes realizan sus funciones laborales basándose en el marco legal vigente en el Ecuador, contemplan las disposiciones dadas por la Constitución Nacional, y en la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento, que contienen las leyes explícitas que regulan sus funciones a cumplir.

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

Considerando los datos aportados de la autoevaluación sobre el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. Se estableció que los niveles (frecuencia, importancia y conocimiento) logran a ubicarse en la categoría: **Bueno**, respectivamente. Un eje primordial en la actividad docente es la planificación, que está estructurada bajo ciertos parámetros, los docentes del plantel deben de trabajar para mejorar las siguientes áreas: *Participa en el diseño de instrumentos, Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, Diseña proyectos con fines educativos; cuyas valoraciones son de Deficientes*, todas estas actividades están estrechamente ligadas al buen funcionamiento del establecimiento.

4.1.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Se compararon los indicadores del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, (Inicio, Desarrollo y Evaluación) desde la percepción del docente y de la observación del investigador. En esta dimensión los docentes dan una valoración de 1 y el investigador un valor de 6.20; estos indicadores se ubican en las categorías de categoría

Deficiente y Regular, respectivamente, es decir que existe un abismo entre estos parámetros, lo que indica que deficiente el desempeño profesional de los docentes.

4.1.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Se compararon los indicadores del desempeño docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador. Se determinó que los docentes dan una valoración del 64% y el investigador un valor de 65%; recayendo en la categoría de **Regular**, respectivamente. Es necesario que los docentes de la institución ejerzan un liderazgo dentro del aula promoviendo la participación de todos los agentes que intervienen en el proceso educativo.

4.1.5. Desempeño profesional del docente (conclusión global)

Se analizó globalmente los siguientes ámbitos Gestión legal; Gestión de la planificación institucional y curricular; Gestión del aprendizaje, *planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje*; Gestión del aprendizaje, *ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje*; y, Gestión del liderazgo y comunicación. Determinándose que el nivel de **Frecuencia** alcanzan unos puntajes que van desde 7 hasta 8.80, valores que se ubica en la categoría **Bueno Y Muy Bueno**. Existen áreas en las cuales el profesional debe de trabajar para mejorar su propio desempeño profesional. De estos resultados se determinó que el desempeño profesional de los docentes en términos generales bueno, siendo necesario que en base a estos resultados obtenidos el docente concientice su trabajo y reoriente sus actividades profesionales.

4.2. Recomendaciones

En función a:

4.2.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Es importante que el personal docente trabaje sobre la capacitación en la nueva normativa legal que está vigente en el Ecuador.

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

La planificación puede ser una tarea extenuante puesto que requiere que este delimitada bajo ciertas directrices, por esta razón es conveniente que para su elaboración los docentes conozcan a profundidad que temas se deben de incluir en la planificación, es necesario que los docentes hagan uso de los instrumentos curriculares como: PEI, POA, PAA, Plan de mejoras, que facilitaran la realización de su trabajo.

4.2.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

En cuanto a la valoración obtenida mediante la autoevaluación en el colegio de Bachillerato "Cariamanga", podemos afirmar que existen falencias en el ámbito de la gestión del aprendizaje, los docentes son los encargados de organizar las actividades que se vayan a desarrollar día a día en el salón de clase, estas deben de sujetarse a alcanzar los parámetros establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador, que en la actualidad no se ha logrado.

4.2.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Considerando el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo educativo en el contexto escolar podemos concluir que el liderazgo no debe de ser una cuestión personal sino de equipo y comunidad, para crear el ambiente idóneo en donde se propicie un cambio positivo.

4.2.5. Desempeño profesional del docente (conclusión global)

En cuanto al desempeño profesional evaluado por los docentes se puede recomendar que es necesario trabajar en reforzar los cuatro ámbitos evaluados considerando que en todas las áreas se encontraron falencias y debilidades por parte del personal docente, debido a que el bajo desempeño por parte del personal ha traído consigo repercusiones en el desempeño escolar de los estudiantes, es imprescindible perfeccionar los ámbitos de la planificación curricular e institucional, así también como es necesario trabajar en el liderazgo que debe de poseer la planta docente.

Propuesta

Ámbito

Legal	
Planificación Institucional y Curricular	x
Aprendizaje	
Liderazgo y Comunicación	

Problema Identificado

Una vez realizado el análisis y la interpretación de los resultados de la investigación efectuada sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en los ámbitos: de la gestión legal, de la planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación; investigación efectuada en colegio de Bachillerato “Cariamanga”, nos encontramos con ciertas debilidades en todas las áreas evaluadas, hemos optado por trabajar en el desempeño profesional en el ámbito de planificación institucional y curricular. Problemática que debe ser bien abordada para generar cambios positivos en la calidad de la educación. La propuesta se centrará en integrar estrategias que permitan la planificación institucional y curricular de manera más eficiente mejorando desempeño profesional docente en la institución.

La planificación en el ámbito educativo, constituye un instrumento trascendental para el desarrollo integral de la educación, fortalece el desempeño y la gestión institucional mejorando la práctica docente y el perfil académico en proporción con las necesidades actuales, es responsabilidad de los profesores y de las autoridades la orientación general del currículo y del éxito educativo que con ella se alcance.

Como la planificación debe de estar enmarcada en los lineamientos que el estado propone, se hace indispensable que el estado ecuatoriano capacite a los profesionales en base a los nuevos requerimientos educativos, para que el docente realice adecuadamente su labor profesional.

La tarea a la que el docente se enfrenta día a día es compleja y requiere de una planificación que le permite orientar y transferir los procesos de aprendizaje necesarios para la obtención de los objetivos educativos

Nombre de la Estrategia

Estrategias de fortalecimiento para docentes y directivos del colegio de Bachillerato "Cariamanga" de la ciudad de "Cariamanga", sobre la aplicación de la Planificación Curricular en el ámbito la planificación Institucional y curricular.

Objetivos

General

Identificar los criterios principales que es necesario considerar en la preparación de una planificación, utilizando los nuevos instrumentos curriculares, a través de seminarios-talleres para reafirmar la importancia de la Planificación curricular e Institucional en el personal docente y directivos del colegio de Bachillerato "Cariamanga", con la finalidad de mejorar el desempeño profesional en el ámbito de la Planificación Institucional y Curricular. Período 2014.

Específicos:

- ✓ Considerar los modelos pedagógicos en relación con la planificación, diseño y evaluación curricular.
- ✓ Establecer los elementos fundamentales para la elaboración del plan institucional y de la programación de aula.

Actividades

Para el desarrollo de los seminarios – talleres se consideraron en 3 FASES:

PRIMERA FASE: "Planificación curricular"

SEGUNDA FASE: "Ejecución: seminarios – talleres"

TALLER N° 1 "Planificación curricular y recursos didácticos"

TALLER N° 2 "Programación curricular institucional"

TERCERA FASE: "Seguimiento y evaluación de los seminarios – talleres"

PLANIFICACIÓN DE LOS SEMINARIOS – TALLERES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁMBITO DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR E INSTITUCIONAL				
FASE 1	PLANIFICACIÓN CURRICULAR			
META 1	La planificación curricular en la labor docente			
RESULTADOS INTERMEDIOS:	Diagnóstico del grado de aplicación de los seminarios – talleres			
ACTIVIDAD REQUERIDA	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	COORDINACIÓN	RECURSOS
Ponencia con los docentes y directivos del plantel para potenciar la importancia de una adecuada planificación curricular en la labor docente	Convocar a los docentes y directivos del plantel para integrar los grupos que van a participar en los seminarios-talleres	Alumno Egresado de la UTPL	Autoridades del plantel	
Integración de grupos de trabajo, y delegación de actividades	Información concreta y concisa para delimitar estrategias.	Departamento de planificación	Alumno Egresado de la UTPL	humanos materiales
Inscripción de compromisos institucionales para la realización de los seminarios - talleres.	- Bosquejo del acuerdo institucional - Firma del acuerdo institucional	Directivos de las instituciones	Alumno Egresado de la UTPL	
Aprobación de los seminarios – talleres.	Investigaciones de las diferentes propuestas de los seminarios – talleres.	Comisión institucional	Directivo del plantel	

PLANIFICACIÓN DE LOS SEMINARIOS – TALLERES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁMBITO DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR E INSTITUCIONAL				
FASE 2	EJECUCIÓN: SEMINARIOS - TALLERES			
META 1	Plan de capacitación y desarrollo de talleres.			
RESULTADOS INTERMEDIOS:	- Diseño de talleres - Campaña de promoción de los talleres.			
ACTIVIDAD REQUERIDA	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	COORDINACIÓN	RECURSOS
Integración del grupo responsable de dirigir los talleres de capacitación entre los participantes.	- Borrador del taller - Aprobación del taller de capacitación.	Comisión institucional Alumno Egresado de la UTPL	Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo	
Ejecución de talleres, y seminarios.	En base a las necesidades identificadas en el ámbito de la planificación institucional y curricular se abordaran los talleres.	Comisión institucional Alumno Egresado de la UTPL	Coordinadores del plan operativo	humanos materiales
Evaluación de resultados del plan de capacitación y difusión de los talleres los participantes.	- Informe de cumplimiento - Informe de la evaluación	- Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo -Comisión Institucional	Coordinadores del plan operativo	

PLANIFICACIÓN DE LOS SEMINARIOS – TALLERES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁMBITO DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR E INSTITUCIONAL				
FASE 3	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS TALLERES CURRICULARES			
META 1	Cumplimiento del plan de capacitación de los docentes en el plantel.			
RESULTADOS INTERMEDIOS:	Alcanzar los objetivos propuestos			
ACTIVIDAD REQUERIDA	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	COORDINACIÓN	RECURSOS
Sostenimiento de los talleres.	Campañas de divulgación de la importancia de una adecuada planificación curricular en la labor docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	- comisión institucional - autoridades del plantel - supervisión escolar - coordinador de la propuesta	Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo	
Esquema de los instrumentos pedagógicos para evaluación de los asistentes en la aplicación de los talleres.	Utilización de metodologías de sintonización de información.	- comisión institucional - autoridades del plantel - supervisión escolar - coordinador de la propuesta	Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo	humanos materiales
Aplicación en el aula de clases.	Implementación de las normas curriculares en las planificaciones del docente.	- comisión institucional - autoridades del plantel - supervisión escolar - coordinador de la propuesta	Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo	

TALLER 1		
TEMA: Planificación curricular y recursos didácticos	OBJETIVO: Conocer y reconocer la importancia del proceso del diseño curricular y sus fases de ejecución en desempeño laboral docente.	
DIRIGIDO A: Docentes y Directivos Colegio de Bachillerato “Cariamanga”		
DURACIÓN: 3 Horas	Fecha de Inicio: 08 – 11 – 2014	Fecha de Terminación: 08 – 11 – 2014
FACILITADOR: Funcionario del Distrito Educativo D04		

MATRIZ DE LOS SEMINARIOS - TALLERES

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Saludos y bienvenida a los participantes.	✓ Al empezar la jornada se realizará con los docentes una motivación de desarrollo personal, que tendrá una duración de 15 minutos.	R. Humanos: ✓ Docentes y Directivos ✓ Alumno egresado	Se la efectuará con la demostración práctica en la integración de una planificación por parte de los participantes durante el desarrollo del taller.
Ambientación e incitación mediante dinámica “malabarismo con pelotas”	✓ Se estructurarán grupos de trabajo con en donde se tratan las técnicas de planificación institucional y curricular.	R. Materiales y Tecnológicos: ✓ Paleógrafos ✓ Marcadores ✓ Papel bond	
Integración de grupos de trabajo (4 integrantes)	✓ En todo el proceso y al finalizar los talleres se crean espacios para el análisis y reflexión que permitan integrar las técnicas asimiladas en la planificación diaria.	✓ Infocus ✓ Computador	
Asignación de tareas	✓ Al finalizar los talleres se reglamentará los procesos de planificación curricular, síntesis que será expuestas a los participantes.	✓ Folleto potenciador del taller	
Entrega del documento a tratarse en el taller	✓ Para afianzar lo tratado en los talleres continuamente se retroalimentará la temática del seminario.	✓ Planificación curricular, Ministerio de Educación.	
Lectura y análisis:			
➤ GUIA DEL MAESTRO, EDUCADOR.			
➤ REFORMA CURRICULAR. MINISTERIO DE EDUCACIÓN			

Bibliografía:

Ministerio de Educación. Documentos pedagógicos. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/documentos-pedagogicos/>
 Villalba A. Guía del docente. (2011. Pp 11-20). Ecuador

TALLER 2

TEMA: Programación curricular institucional	OBJETIVO: Determinar los elementos esenciales para la construcción del plan institucional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.
DIRIGIDO A: Docentes y Directivos Colegio de Bachillerato "Cariamanga"	
DURACIÓN: 3 Horas	Fecha de Inicio: 08 – 12 – 2014 Fecha de Terminación: 08 – 12 – 2014
FACILITADOR: Funcionario del Distrito Educativo D04	

MATRIZ DE LOS SEMINARIOS - TALLERES

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Saludos y bienvenida a los participantes.	✓ Para empezar con la jornada entre los asistentes se visualizará un video de motivación y superación personal.	R. Humanos: ✓ Docentes y Directivos ✓ Alumno egresado	Se la efectuará con la demostración práctica en la integración de una planificación por parte de los participantes durante el desarrollo del taller.
Visualización del video "Quién se ha llevado mi queso"	✓ Se estructurarán grupos de trabajo con en donde se abordaran los temas de la programación institucional.	R. Materiales y Tecnológicos: ✓ Paleógrafos ✓ Marcadores ✓ Papel bond ✓ Cinta	
Integración de grupos de trabajo (4 integrantes)	✓ Se creará un espacio de análisis y reflexión sobre la importancia de la planificación institucional.	✓ Infocus ✓ Computador	
Asignación de tareas	✓ Se elaboraran una síntesis de las ideas claves y de la metodología que se debe de tratar para implementarlo en la institución.	✓ Folleto potenciador del taller	
Entrega del folleto a tratarse en el taller			
Lectura y análisis:		✓ PEI, Ministerio de	

Educación.

- PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.
- GUIA DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Bibliografía:

Ministerio de Educación. Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/guia-metodologica-para-la-construccion-participativa-del-proyecto-educativo-institucional-3/>

Bibliografía

- ESTRADA L. (2009), EL DESEMPEÑO DOCENTE. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela.
- ZARATE D. (2011). Evaluaciones del desempeño profesional docente.
- RODRÍGUEZ, M (1999) Conocimiento previo y cambio conceptual. Buenos Aires.
- ALVARADO Y, (2010). Nivel de desempeño de los coordinadores académicos de un curso vacacional del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. www.revistanegotium.org.ve
- FERNÁNDEZ J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú
- ENRIQUEZ P. (2002). Formación inicial de los docentes – Investigadores en metodología de la investigación
- VÉLAZ C, VAILLANT D. (2009) Aprendizaje y desarrollo profesional docente. España
- BARRERA J. (2010) Las estrategias de motivación docente y su incidencia en el aprendizaje de los niños/as del primer año de educación básica
- RÁMIREZ E. (2012). Factores motivacionales que inciden en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de los docentes universitarios. Barinas
- ÁLVAREZ J. (2007). “Estrategias Docentes Para Un Proceso De Enseñanza Aprendizaje Constructivista”. Guatemala
- ALFAGEME M. Una introducción al aprendizaje colaborativo
- NUÑEZ J. (2009). Motivación y aprendizaje
- SORIANO M. La motivación pilar básico de todo esfuerzo. Zaragoza
- BERTOGLIA L. (2005). LA INTERACCIÓN PROFESOR-ALUMNO. UNA VISIÓN DESDE LOS PROCESOS ATRIBUCIONALES. Valparaíso
- Carrasco A. La dimensión emocional en la relación profesor-alumno
- LEÓN B. (2011). LA RELACIÓN FAMILIA-ESCUELA Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD DE LOS NIÑOS/AS
- GARRETA J. (2007). La relación familia-escuela
- BRONFENBRENNER U. (1987). Teoría Ecológica
- DAUBER y Epstein. (1993). RESEARCH ON PARENTAL INVOLVEMENT AND STUDENT ACHIEVEMENT
- ARIAS M. (2008). Organizaciones institucionales
- MACRI. (2007). Estrategias educativas
- PARANDEKAR, VOS, WINKLER. (2000), Estudio Económico social y mundial.
- FLABOREA R. (2010) Políticas educativas institucionales y prácticas pedagógicas. Colombia
- MEJÍA y TEJADA. (2002) Políticas institucionales en el área educativa
- Santos Guerra, (1996.) Desempeño profesional en la labor docente
- MARCHESI A. (2007). Características de un buen desempeño docente
- Ruiz B. Organización Institucional

- Castillo L. (2002). El desempeño docente
- Donoso. Diseño y Desarrollo Curricular de Secundaria
- Aguerrondo, 2004; Fullan, 2002; Vaillant 2005. La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad
- Profesorado (2007). Ideas claves para el trabajo en equipo
- RUIZ y BRAVO (2011). Currículo, innovación pedagógica y formación. Mexico
- Herderson & Mapp, 2002, Boethel, 2003. A New Wave of Evidence The Impact of School, Family, and Community Connections on Student Achievement
- Díaz N. (2011). Entre la teoría y la práctica docente. Uruguay
- Machado C. (2011). Práctica docente
- Botero M. (2009). La nueva gestión educativa
- López (2012). Gestión educativa
- Pozner V. (2007). Gestión educativa
- Rodríguez, I (1999) El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar Nº 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo
- CASSASUS S. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina
- Azzerboni y Harf (2003). Conduciendo la escuela. Manual de gestión educativa
- Correa J. (2011). Tipos de gestión educativa
- Escalante, Mejía, Ramos, Villa, Gallegos, Aranda, (2010). Modelo de gestión educativa estratégica.
- Sepebcs. Secretaria de educación pública Baja California
- Muñoz S. (2003). Gestión Institucional.
- Tapia A. (2005). Gestión escolar. Madrid
- Ornelas A. (2007). Modelos de gestión escolar
- Nonaka y Tauche. (1995). Erkenntnis und Management. Hamburg
- Santos M. (2013). Tres ámbitos del aprendizaje.
- Clark y Peterson (1986). Pensamiento y acción en el profesor.
- Lazo y Castaño (2001). Teoría curricular
- Kaufman A. (2003). Applying educational theory in practice
- Tablada J (2008) El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador
- Prieto D. (2007). Herramientas en el ámbito del aprendizaje
- Freire P. (2008). Estrategias de la comunicación
- Weistein, Ridley, Dahl y Weber, 1988-1989. Estrategias de estudio
- MATUS O. Estrategias educativas

DANSEREAU (1985), Las estrategias del aprendizaje

CAMILLIONI A (1998). Calidad de programas e instrumentos de evaluación.

MINAKATA ARCEO A. (2009) Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. México. Sinéctica, revista electrónica de educación. <http://www.oei.es/mx43.htm>

ESTRADA L. "El desempeño profesional". Venezuela

ANEXO 1. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a) **DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

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

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

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

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

Atentamente,
 DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Loja, Julio del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ANEXO 3. MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

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

AMBITOS		N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de 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 coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.							
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.							
4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.							
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.							
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.							
4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.							
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.							
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.							
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.							
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.							
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.							

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

ANEXO 4. FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS

Establecimiento Educativo



Encuestados





