



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION FÍSICO-MATEMÁTICO

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el bachillerato del centro educativo “San Francisco” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Montenegro García, Freddy Manolo

DIRECTOR: Rubio Rivadeneira, Diego Francisco, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado

Diego Francisco Rubio Rivadeneira

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el bachillerato del centro educativo “San Francisco” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, año lectivo 2013-2014, realizado por Montenegro García Freddy Manolo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2014

f).....

Lic. Diego Francisco Rubio R.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo, Freddy Manolo Montenegro García, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el bachillerato del centro educativo “San Francisco” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, año lectivo 2013-2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Lic. Diego Francisco Rubio Rivadeneira tutor del presenta trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Montenegro García Freddy Manolo
C. I.: 040102256-1

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios por su amor que me brinda en todos y cada uno de los momentos de mi vida. A mi amada esposa, a mi hija Cynthia Dominique y a mis padres quienes con su entusiasmo, consejos y apoyo me fortalecen, dan sentido a mi vida y son la razón del esfuerzo para alcanzar mejores logros personales y profesionales.

Freddy Manolo

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia por su amor y apoyo, al colegio San Francisco que brindó su apoyo incondicional para la realización de la presente investigación; a la Universidad Técnica Particular de Loja por ser la gestora de mi formación profesional, a todos y cada uno de mis profesores quienes nos brindaron lo mejor de su vida y conocimientos, y de manera especial al Lic. Diego Rubio Rivadeneira por su guía incondicional y oportuna como asesor del presenta trabajo de investigación.

Freddy Manolo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| CARÁTULA..... | i |
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | vi |
| RESUMEN..... | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO..... | 7 |
| 1.1. Desempeño docente..... | 8 |
| 1.1.1. Definiciones de desempeño docente..... | 8 |
| 1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente..... | 10 |
| 1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente..... | 10 |
| 1.1.2.2. Motivación..... | 13 |
| 1.1.2.3. Relación profesor estudiante..... | 14 |
| 1.1.2.4. Relación familia escuela..... | 14 |
| 1.1.2.5. Organización institucional..... | 15 |
| 1.1.2.6. Políticas educativas..... | 19 |
| 1.1.3. Características del desempeño docente..... | 22 |
| 1.1.4. Desafíos del desempeño docente..... | 25 |
| 1.1.4.1. Desarrollo profesional..... | 25 |
| 1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad..... | 26 |
| 1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente..... | 29 |
| 1.2. Gestión educativa..... | 31 |
| 1.2.1. Definiciones de gestión educativa..... | 31 |
| 1.2.2. Características de la gestión..... | 32 |
| 1.2.3. Tipos de gestión..... | 35 |
| 1.2.4. Ámbitos de gestión docente..... | 37 |
| 1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal..... | 38 |
| 1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje..... | 39 |
| 1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación..... | 41 |
| 1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación..... | 42 |
| 1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente..... | 44 |
| 1.3.1. Definiciones de estrategias..... | 44 |
| 1.3.2. Tipos de estrategias..... | 46 |
| 1.3.2.1. En la gestión legal..... | 46 |
| 1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular..... | 46 |
| 1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje..... | 48 |
| 1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación..... | 53 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA..... | 55 |
| 2.1. Diseño de la investigación..... | 56 |
| 2.2. Contexto..... | 56 |
| 2.3. Participantes..... | 57 |
| 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 58 |
| 2.4.1. Métodos..... | 58 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4.2. Técnicas..... | 59 |
| 2.4.3. Instrumentos..... | 60 |
| 2.5. Recursos..... | 62 |
| 2.5.1. Talento Humano..... | 62 |
| 2.5.2. Institucionales..... | 62 |
| 2.5.3. Materiales..... | 62 |
| 2.5.4. Económicos..... | 63 |
| 2.6. Procedimiento..... | 64 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN..... | 65 |
| 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..... | 66 |
| 3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..... | 66 |
| 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente..... | 67 |
| 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente..... | 69 |
| 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular..... | 70 |
| 3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..... | 70 |
| 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente..... | 72 |
| 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente..... | 74 |
| 3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión..... | 75 |
| 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 75 |
| 3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 75 |
| 3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 77 |
| 3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 78 |
| 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 80 |
| 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..... | 80 |
| 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..... | 82 |
| 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..... | 84 |
| 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..... | 85 |
| 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..... | 86 |

| | |
|--|------------|
| 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..... | 88 |
| 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..... | 89 |
| 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..... | 90 |
| 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..... | 91 |
| 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..... | 92 |
| 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..... | 94 |
| 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..... | 95 |
| 3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 96 |
| 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.... | 98 |
| 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..... | 98 |
| 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente..... | 100 |
| 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente..... | 102 |
| 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes..... | 104 |
| 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)..... | 106 |
| CONCLUSIONES..... | 109 |
| RECOMENDACIONES..... | 110 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 112 |
| PROPUESTA..... | 114 |

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

Anexo 5: Lista de cotejo para la evaluación de los objetivos de la propuesta

RESUMEN

La investigación sobre “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, permitió establecer aciertos y deficiencias en la práctica docente en el aula por parte de los profesionales que laboran en el sistema educativo actual.

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar el desempeño docente considerando la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento que tienen los docentes en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

La investigación se la realizó en el colegio “San Francisco” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura. Con una muestra de 5 docentes que laboran en el bachillerato. Se utilizó los métodos (estadístico, analítico y sintético) y las técnicas de investigación de campo (observación y encuesta), mismos que permitieron la recopilación, organización e interpretación de la información.

De los resultados obtenidos, se establecen debilidades del desempeño docente en la gestión del aprendizaje, como en la gestión del liderazgo y comunicación.

La presente propuesta pretende mejorar el desempeño docente en el aula, al corregir debilidades y potenciar las fortalezas de los docentes.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, Docente, Gestión.

ABSTRACT

The research about “Teacher performance in the teaching-learning process” allowed to establish good decisions and weaknesses in the teaching practice in the classroom by the teachers who work in the current educational system.

The objective of this research work is to determine the teacher performance considering the frequency. The importance and the knowledge level of the teachers in the ambits of legal, planning, learning leadership and communication management.

The research was carried out at “San Francisco” high school in Ibarra city, Imbabura province with a sample of five teachers who work in the high school junior and senior years. Statistic, analytic and synthetic methods were used and the field research techniques (observation and surveys) which allowed the collection, organization and the gathering of information.

From the obtained results, the weaknesses of the teacher performance in the management the learning are established, as in the management the leadership and communication.

This proposition pretends the improvement of the teacher performance in the classroom by correcting weaknesses and enhancing the strengths of the teachers.

KEY WORDS: performance, teacher, management.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en nuestro país es un tema que está tomando importancia por las diferentes entidades dedicadas a la investigación y formación de profesionales en educación al mismo tiempo que el Ministerio de Educación y el Gobierno en los últimos años se han propuesto realizar cambios estructurales de forma y de fondo mismas que mediante Consulta Popular del 26 de Noviembre del 2006, los ciudadanos aprobaron que las ocho políticas se conviertan en políticas de Estado. Esto compromete a los docentes a mejorar su desempeño profesional en el sistema educativo actual.

El docente en la actualidad, debe tener en cuenta que el profesional en educación es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino el de realizar un proceso de enseñanza aprendizaje que genere aprendizajes significativos en los educandos para lograr un mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del estudiante, lo que obliga al maestro a mejorar su práctica docente día a día.

El presente tema investigado, consiste en recopilar información real acerca del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el colegio “San Francisco” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y de la comunicación. Se tomó como población a una muestra de docentes que laboran en el bachillerato. Lo que permitió instaurar parámetros reales, sobre como el profesionalismo de los docentes influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Anterior, a este trabajo de investigación, existe un estudio sobre el tema, en el que se considera el desempeño docente en el Ecuador bajo diferentes puntos de vista, el mismo que sirvió para concordar en algunos aspectos en la presente investigación. Es justamente “Nuevos desafíos para el profesorado” (Villagómez, 2012).

En este estudio se analiza la relación entre el desempeño docente y la calidad de los aprendizajes. Además, de los retos que tienen los profesores desde su formación inicial como docente, luego como actor fundamental del proceso educativo desde y para la reflexión crítica y la investigación, elaborar y diseñar correctamente planificaciones, trabajar en equipo, asesorar y realizar tutorías a los estudiantes para el logro de los aprendizajes, involucrar a la comunidad con propuestas educativas. Este estudio confirma la necesidad e importancia que tiene la investigación.

Con el presente estudio, la UTPL, pretende aportar a la sociedad educativa y al país con información real y concerniente al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje enfocada desde las realidades y el punto de vista de los docentes considerados en esta investigación, quienes son parte activa del proceso educativo actual. Esto hace que la universidad como gestora de la presente investigación y con la información pertinente obtenida facilitará emitir criterios y buscar alternativas en la preparación docente de las futuras generaciones, como también, a aportar al sistema educativo actual y al estado con propuestas que conlleven a mejorar el desempeño docente, la gestión educativa y el empleo de estrategias para lograr una educación con calidad y calidez acorde a nuestra realidad nacional.

La investigación también aportará al colegio “San Francisco”, a identificar las fortalezas y las debilidades que tienen sus docentes en el sistema educativo actual en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, de aprendizaje y del liderazgo y comunicación. Así, como en base a las recomendaciones y propuesta sugeridas en la investigación se tomen decisiones que vayan en beneficio de la comunidad educativa abordando las debilidades y potenciando las fortalezas de los docentes.

Para el investigador, también es de mucha importancia este trabajo investigativo, ayuda a comprender el desempeño de los docentes en el actualidad, lo que debe saber hacer, el cómo actuar y enfrenta situaciones problemáticas ante los estudiantes y la comunidad educativa en base a las normativas instituciones y reglamentos vigentes de la educación, etc. Pero sobretodo, ayuda a discernir que el verdadero desempeño docente no lo es tan fácil, no lo puede realizar cualquiera, hay que tener vocación, para enfrentar la gran responsabilidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Además, con los resultados obtenidos tomar lo positivo y tener en cuenta las debilidades para convertirlas en fortalezas, y poder así ser un docente de calidad que aporte a la sociedad y a la educación.

En el transcurso de este trabajo investigativo, se dio toda la apertura y las facilidades tanto del rector del establecimiento quién autorizó la realización de esta investigación, como de los señores profesores quienes colaboraron contestando el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y permitieron la observación del proceso didáctico pedagógico de la clase.

Aunque existen ciertas debilidades en la gestión educativa de los docentes de esta institución, tal vez por el escaso conocimiento a ciertas normas educativas y de práctica de técnicas activas que faciliten la integración de los estudiantes y docentes

en el aprendizaje. Se pudo apreciar en las clases observadas por parte del investigador, que a pesar del desconocimiento del maestro de algunos lineamientos en los procesos de enseñanza aprendizaje, su gestión educativa la orientan a esos lineamientos, al tratar de guiar al alumno en el logro de los desempeños que le sirvan para la vida y para servir a la sociedad.

Entre uno de los inconvenientes con algunos de los docentes, se presentó en el llenado del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, debido al número de ítems a contestar, el mismo que no se entregó en las fechas acordadas con ellos.

Los objetivos que se plantearon en la realización de este trabajo de investigación fueron:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que se 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.

Todos estos objetivos fueron alcanzados en el transcurso de la investigación gracias a la colaboración de la institución educativa y a los docentes, mismos que facilitaron y a la vez formaron parte de este trabajo de investigación.

Este trabajo de investigación consta de tres capítulos:

El Marco Teórico, aporta con los conceptos y teorías del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, obtenidas de diferentes fuentes de consulta y con el desarrollo de los argumentos por parte del investigador. En este capítulo se explica las definiciones del desempeño docente, los factores, las características y los desafíos que enfrentan los profesionales en educación en la actualidad. Como también definiciones de gestión educativa, características, tipos de gestión y la gestión docente

en los diferentes ámbitos. Y finalmente se expone, las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

En el capítulo de la Metodología, se describe el contexto de la institución educativa en la que se realizó la investigación como ubicación, fecha de creación, niveles de educación en los que trabajan, tipo de educación que oferta, etc. Además, se da a conocer el tipo de investigación que se empleó, los datos sociodemográficos de los docentes participantes. También se describe los métodos, técnicas e instrumentos que se emplearon en la investigación, y los recursos humanos, institucionales, materiales y económicos para llevar a cabo la misma.

En el capítulo, Resultados: Análisis y Discusión, en contraste a la información representada en tablas de frecuencia y en gráficos estadísticos, se presenta el alcance y limitaciones de los resultados de la investigación del desempeño profesional en los diferentes ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Lo que permite identificar las fortalezas y debilidades que tienen los docentes en relación a cada uno de los aspectos que caracterizan al docente en su desempeño profesional.

Se describen también las conclusiones referentes a cada uno de los ámbitos del desempeño docente recabados en la investigación. Así como también, las recomendaciones que contribuirán a mejorar la práctica docente.

Finalmente, en base a las recomendaciones sugeridas a los docentes e institución educativa, se logró plantear una estrategia pedagógica como propuesta de intervención enfocada a mejorar la práctica docente. Y, corresponderá pues a los directivos de la institución investigada, el implantar la misma en pro de un mejor convivir educativo.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

El profesor es un agente de cambio que reflexiona acerca de su labor y mejora su enseñanza, sabe que su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizaje de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

El “desempeño docente” es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo. El buen docente ama esta profesión, adopta una postura de un auténtico maestro investigador, es humilde, está dispuesto a compartir sus conocimientos y a aprender más, cada día. Sabe que para lograr una educación de calidad hay que estar siempre preparado en todos los ámbitos educativos adaptándose de acuerdo al contexto y a las necesidades del medio escolar, y lo más importante, es el servir y educar con calidez.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a sus estudiantes, comprometiéndose con todos y cada uno de ellos, y en base a su formación, contribuye al desarrollo de ciudadanos con práctica de valores que les permita interactuar y convivir en sociedad con responsabilidad, solidaridad y honestidad; reconociendo y respetando las diversidades culturales, étnicas y nacionalidades.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Al hablar de “desempeño” es hacer alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo (Chiroque, 2006).

De igual manera, (Andrade, Herrera, Iriarte, Unda, Guamán, & Quezada, 2013) definen que: El desempeño docente se vincula directamente con la calidad de la gestión que el profesor realiza, las características que lo identifican como una persona íntegra que requiere de ciertas competencias profesionales para el desempeño de su labor con calidad y eficiencia en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Para (Montenegro, 2007) el desempeño docente se constituye en el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el

desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional. Además explica que el desempeño “se entiende como el cumplimiento de sus funciones, y se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Pág. 18).

En cambio, para (Valdés, 2009) la evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De acuerdo a las definiciones anteriores y en la actualidad, el profesor debe desarrollar un sinnúmero de competencias en los diferentes ámbitos de su labor diaria para garantizar una educación con calidad y eficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje, y que responda a los requerimientos en los diferentes contextos: el socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y en su propio ámbito personal y profesional.

El desempeño docente va más allá del aula de clase, el de compartir conocimientos y de las clases tradicionales en donde el expositor y protagonista principal de la clase viene a ser el profesor, mientras que el alumno pasa a ser un observador pasivo. En la actualidad, se considera al estudiante como el protagonista principal del aprendizaje orientado a interactuar con la sociedad y su entorno con la práctica de valores como el respeto, la solidaridad, la responsabilidad, la honestidad, etc.

Como vemos, el desempeño docente es muy amplio en el convivir y quehacer diario de los profesionales en educación, tiene que ver con las cualidades del docente como el dominio de estrategias y habilidades pedagógicas y de evaluación; el buen manejo de la didáctica de su área de conocimiento y/o nivel de desempeño, debe tener experiencia en la resolución de problemas, conocimiento y habilidades en las planificaciones institucionales, curriculares, de clase, de convivencia de aula y escolar, de refuerzo académico, etc.; sentido de compromiso institucional; preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad de la educación y el logro de resultados.

Todas estas acciones le permiten al docente actual y comprometido con la educación tomar en cuenta el cumplimiento de sus funciones las mismas que están determinadas por factores que están asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

En la actualidad, sabemos que para conseguir una educación de calidad se debe contar con docentes de calidad, preparados en todos los ámbitos del quehacer educativo y tecnológico. También sabemos que la educación es la base primordial para el desarrollo del país y el buen convivir de los pueblos. Por eso como una de las prioridades del estado ecuatoriano debe enfocarse en la investigación y preparación de los futuros docentes que estén acordes a nuestro contexto y realidad social en la que vivimos, hay que lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las nuevas generaciones y contar con los mejores candidatos, incrementar la calidad de sus docentes actuales capacitándolos permanentemente, generando incentivos como becas de estudio, mejorando las condiciones de trabajo y estimulándolos a los que trabajan en zonas alejadas o desfavorecidas, mejorar la calidad de vida de los docentes. Conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Para ser docente del Magisterio Nacional en nuestro país hay que estudiar la carrera de Pedagogía en los Institutos Superiores Pedagógicos y en las Universidades Estatales o Particulares del Ecuador. Para ingresar al mismo, actualmente, tiene que: ser ecuatoriano, tener por lo menos título de tercer nivel y estar habilitado o tener una licenciatura de ocho semestres, y presentarse al concurso nacional de méritos y oposición, entre otros. Los ingresantes pueden ocupar las funciones de: Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato General Unificado.

Como uno de los factores que incide en el desempeño docente, se toma en cuenta la formación inicial de los docentes y la capacitación permanente que ellos deben tener. En cuanto a la formación inicial mucho tienen que ver las Universidades e Institutos Superiores Pedagógicos (ISPED) que ofertan en sus programas de estudios la preparación en Docencia. Pero el problema es que en algunas de estas instituciones formadoras se han debatido entre el desorden, la insuficiencia de políticas educativas y la falta de recursos humanos y financieros.

Según (Fabara, 2013), en las universidades del país se denota una falta de planificación nacional, un afán por mantener las mismas carreras y especialidades de antaño sin tomar en cuenta las nuevas necesidades ni las sensibilidades que tiene actualmente la sociedad en torno a ciertos temas fundamentales para la vida de la

comunidad. A ello se suma la limitada oferta de posgrados en educación para formar especialistas, investigadores, gestores, innovadores, que requiere el sistema educativo nacional.

De acuerdo a este criterio, el Ministerio de Educación y el Gobierno deben pensar seriamente en la necesidad que tiene la formación de docentes con la urgencia debida para ofrecer al país una educación con calidad y calidez. En donde los nuevos profesionales en educación deben ser capaces de responder a las necesidades de todos los estudiantes, considerando su contexto, intereses, necesidades, sueños y aspiraciones.

Además, según (Santillana, 2010) deben dar atención equitativa a los cuatro saberes: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir y convivir en la base de una educación de calidad (Pág. 7). Por otra parte, los docentes, deben ser capaces de identificar y tomar en cuenta los indicadores en los diferentes ámbitos de: la gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación.

En cuanto a la formación continua para docentes, según el criterio de (Capacitación Docente, 2008) la Capacitación Docente demanda una permanente preparación e innovación educativa, es una obligación fundamental del Estado para con la educación. Es necesario fortalecer una Capacitación Docente en el Ecuador que promueva la autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza aprendizaje.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores (SÍPROFE), busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes (Ministerio de Educación, 2013).

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el programa SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

A nivel de instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.
- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de docentes que toman los cursos:

- Se requiere que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo.

En base a estos criterios y viendo la necesidad que en el país se requiere una educación con calidad, y que para lograr la misma, se requiere capacitar a los docentes del Magisterio Fiscal, es el Ministerio de Educación con su programa SíProfe, quien asume el reto desde el año 2008. Organiza cursos como (Fabara, 2013): Didáctica de las Matemáticas, Inclusión Educativa y Lectura crítica, Orientación y Acogida a los docentes que se integran por primera ocasión al Magisterio Fiscal, Actualización Curricular en las materias fundamentales (Lenguaje, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales), Desarrollo del Pensamiento Crítico, Educación Inicial, Pedagogía y Didáctica, Introducción a la Tecnología de la Información y Comunicación, Introducción al Currículo, Prevención del Acoso Sexual en el Ámbito Educativo. Con esto se quiere lograr cambios sustanciales en las prácticas docentes y mejorar su desempeño profesional.

Pese a los esfuerzos realizados por el Ministerio de Educación, no todo es como se propone, hay limitaciones en los cursos como las siguientes: no todos los docentes tienen acceso a los cursos, los docentes de los sectores rurales no pueden seguir un curso entre semana, los cursos están orientados únicamente a los docentes del sector fiscal, mucha burocracia a la hora de pedir permiso para los cursos, los facilitadores no son capacitados hay mucha improvisación, no hay formación continua ya que los cursos son esporádicos, etc. Pese a estos inconvenientes se debe reconocer que el Ministerio de Educación del Ecuador, sí está preocupado por la educación con calidad y calidez y está capacitando a los docentes y, se espera que a futuro sea a todos los docentes tanto del Magisterio Fiscal como los docentes que prestan sus servicios profesionales en las instituciones particulares.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación es otro de los factores que influyen en el desempeño docente. La motivación en los seres humanos es el ímpetu que nos mueve a realizar actividades. En cuanto a la motivación en el ámbito escolar, casi no se la toma en cuenta, todavía hay docentes que solamente asisten a una clase a cumplir con una programación de contenidos y exponer conocimientos, sin tomar en cuenta ni el contexto en el que se desenvuelven sus estudiantes, ni la autoestima del alumno.

En la actualidad, en las aulas encontramos estudiantes muy desmotivados y se deben a diversos factores, entre los más comunes suelen ser por la desorganización familiar y el medio social en el que se desenvuelven. A esto sumado la falta de interés de las instituciones educativas en crear políticas de ayuda social y de docentes en buscar nuevas estrategias metodológicas basadas en los contextos actuales, hacen la base del fracaso escolar y, con frecuencia también de los problemas disciplinarios.

Para lograr una educación de calidad debemos tener profesores de calidad, un buen maestro es el que se preocupa del aprendizaje de sus estudiantes, hace todo lo posible porque todos aprendan, busca estrategias y metodologías para lograr en sus alumnos requerimientos mínimos de aprendizaje. Una de las estrategias es pues sin duda la motivación de sus estudiantes.

La planificación de las actividades de aula, el trabajo individual y/o grupal, el hacer una clase dinámica y no llegar a la improvisación, el docente logra conseguir resultados satisfactorios para él y sus estudiantes. Esto hace que tanto el docente como los estudiantes se sientan motivados, el docente por haber logrado sus objetivos al hacer que aprendan y los estudiantes por haber logrado el aprendizaje, su utilidad y aplicación del mismo en su entorno. Además, la motivación debe ser permanente, porque los niños, niñas y adolescentes se desinteresan y pierden su curiosidad con gran facilidad.

También el docente debe ser motivado para motivar a sus estudiantes, y esto depende mucho de los que rigen el Sistema Educativo como el Ministerio de Educación. Hay que confiar en la capacidad de los docentes, estimular la profesión docente como primera opción de carrera, participar en programas de formación continua, facilitar estudios de postgrados, incentivar las remuneraciones, reconocer el trabajo docente, retener a los maestros y profesores de la docencia, hablar bien de su desempeño docente.

1.1.2.3. *Relación profesor estudiante.*

La relación profesor-estudiante ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos. Esta situación ha hecho que, cada vez más, el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le permitan una mejor relación con sus alumnos y, en consecuencia, el establecimiento de ambientes adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula. (Vieira, 2007).

Educar con calidez implica mantener relaciones cordiales y respetuosas con otros estudiantes y maestros; consiste en crear un clima positivo en el centro escolar, de manera que este se convierta en un lugar agradable para los educandos. El punto clave en la educación está en la relación profesor-estudiante en el día a día de las aulas.

En situaciones difíciles dentro del ambiente escolar y del aula, el buen docente sabe reconocer e identificar su estilo de comunicación, sus actitudes y sus comportamientos, es una persona que posee un saber bastante satisfactorio que le ayuda a encontrar la solución a un problema de comunicación con sus estudiantes.

En la actual generación, el docente debe abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje desde un punto de vista de la comunicación, dialogando, acordando propuestas y políticas de convivencia de aula entre profesor-estudiante que pueden ser beneficiosas para las relaciones entre el docente y el alumno, como la comunicación interpersonal, la comunicación de expectativas y la capacidad de escucha. El profesor debe darse cuenta que a veces, decir una frase de otra manera, omitir un gesto determinado o eliminar cierta palabra son elementos suficientes para modificar el rumbo de la comunicación y mejorar la relación entre las personas.

1.1.2.4. *Relación familia escuela.*

La relación familia-escuela es contemplada en la actualidad como un factor de gran importancia en el proceso de enseñanzas-aprendizaje en la educación de los niños, niñas y adolescentes. Pues, la educación empieza en la familia que luego se traslada a la escuela como las costumbres, los valores y actitudes; y son estos parámetros familiares que exigen una buena educación.

El problema se da cuando no hay una buena relación entre la familia y la escuela, donde los directivos y docentes de la institución educativa no involucran a la comunidad en los planes, programas y planificaciones institucionales. Y el peor de los

casos, es cuando las familias no se interesan y/o abandonan a sus hijos en los establecimientos educativos, y al final solo esperan y exigen buenos resultados.

Por otro lado, en (Santillana, 2010), se indica que:

“Se carece de un proyecto educativo común para la familia y la escuela:

- La sociedad ha evolucionado; han cambiado los patrones familiares y su rol educador. Los hogares son menos tradicionales: la mujer ya no está dentro de la casa para el cuidado y la formación de los hijos.
- La institución educativa ha tomado a su cargo aspectos de la educación que antes estaban en manos de la madre y la familia.
- Muchas familias tienen un débil acompañamiento del proceso escolar; solo matriculan y envían a los hijos a la escuela.
- Existe inhabilidad para disciplinar con amor y propiciar la aceptación de normas racionalmente acordadas.
- Hay limitaciones en la atención de las necesidades básicas.
- Persisten patrones culturales inequitativos y discriminadores; no se reconocen los Derechos de la Niñez y la Adolescencia; existe maltrato verbal, físico y psicológico, riesgo de acoso y abuso sexual y presión familiar para que los hijos trabajen.
- La complejidad de los cambios demanda una nueva visión educadora de la familia y la escuela, y el compromiso de trabajar en un proyecto común”. (Pág. 22-23).

En base a este criterio, lo ideal es establecer un acuerdo escuela-comunidad centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelvan oportunidades de aprendizajes en el aula y la escuela. Las familias deben involucrarse en los programas, planes y políticas de las instituciones educativas, conocer y comprender los tipos de aprendizaje. Para finalmente tanto los maestros, como la familia y toda la comunidad educativa, todos juntos, proponer nuevos lineamientos de aprendizaje y de logros que se consideren necesarios para los estudiantes.

1.1.2.5. Organización institucional.

Cada organización es diferente, cada escuela es diferente de otra escuela, y las escuelas como grupos, son diferentes de otros tipos de grupos.

El origen de una institución parte de una necesidad que se convierte en un objetivo, fin o meta a alcanzar por un grupo de personas, las cuales casi de manera natural comienzan a definir una identidad para la institución y conforman un lema, una bandera, un emblema, que les procura una identidad y advierte la necesidad de reglamentar algunas de sus acciones.

Las organizaciones al consolidarse en instituciones comienzan a desarrollar un clima y una cultura muy propios. En una organización un objetivo se transforma en una misión (que productos o servicios va ofrecer a la sociedad); en seguida se definen sus valores, creencias y principios que compondrán sus señas de identidad, la diferenciarán y marcarán su estilo de actuación. Se debe establecer los mecanismos de operación de la organización, es decir, cómo se van a lograr los objetivos, que nos llevará a definir estrategias; con qué técnicas, recursos y métodos se va a trabajar; qué características, formación, personalidad deben tener los miembros de la organización y cómo se definirán las acciones.

Las organizaciones educativas son una construcción social. Una institución educativa es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa. Los elementos que componen esos dos ámbitos y sus interacciones son los que conforman la estructura organizativa del centro.

Los elementos necesarios para una organización son:

- Presencia de un fin u objetivo común.
- Un conjunto de hombres y de medios.
- Esfuerzos combinados.
- Sistema de dependencia y relaciones.

Los componentes de la organización educativa son: el plan de desarrollo institucional, misión, visión, objetivos, metas, acciones, programas, personas, estrategias y proyectos. Y de esto depende la estructura y organización, el sistema relacional, el entorno, etc.

1.1.2.5.1. Proyecto educativo.

El proyecto educativo es el eje vertebrador y la referencia básica de toda la vida de la comunidad educativa, es lo que permite una acción coordinada y coherente y un funcionamiento satisfactorio. Puede decirse que el proyecto educativo responde a las

preguntas: ¿quiénes somos?, ¿qué pretendemos? y, ¿cómo nos organizamos? Además, sintetiza una propuesta de acción en un centro escolar, explicando su identidad o principios, sus objetivos y su estructura organizativa. El proyecto educativo es singular, propio y particular de cada centro y se fundamenta en su coherencia interna, es el marco de referencia para despliegue del currículum y los sucesivos planes del centro.

1.1.2.5.2. La misión.

La misión es el fin trascendente de la organización, a diferencia de los objetivos que se derivan de ella, los cuales son definidos en un tiempo determinado y en un nivel de alcance específico, la misión tiende a ser permanente. Para definir este componente de la organización deben considerarse: el ámbito actual y futuro de los servicios que ofrece, los usuarios posibles a atender, la cobertura geográfica, la cobertura de acción, la forma en la que la institución pretende alcanzar su liderazgo.

1.1.2.5.3. La visión.

Es el futuro deseado por y para la organización. Es imaginar cómo funcionará esa estructura en un momento futuro. En el enfoque estratégico de planeación se sugiere que la visión se defina abarcando un horizonte que vaya de cinco a diez años.

1.1.2.5.4. Los objetivos.

Los objetivos se definen a partir de lo que quiere conseguir la organización, es lo que pretende lograr a un plazo determinado. Los objetivos de las instituciones clarifican su sentido y le dan criterios diferenciadores, por lo que se puede clasificar a las instituciones en función de éstos.

1.1.2.5.5. Plan de desarrollo institucional.

Éste se concreta en un documento que parte de un diagnóstico situacional de la organización y basándose en éste y en la misión y visión, determina las áreas, programas y acciones a desarrollar por toda la organización a partir de objetivos y metas. El plan de desarrollo institucional debe ser construido y desarrollado con la participación de todos los miembros de la organización si se quiere lograr lo previsto en él. Para lograr lo propuesto en los elementos orientadores de la organización: misión, visión, objetivos, plan de desarrollo, se hacen necesarios dos ingredientes: la estrategia y la tecnología.

1.1.2.5.6. La estrategia.

Representa el camino elegido para alcanzar los objetivos que la organización se propone, se incluye en ella a las políticas y todas aquellas formas de alcanzar los fines.

1.1.2.5.7. La tecnología.

Representa el cómo de la organización crea técnicamente sus servicios, incluye la metodología y los recursos. La tecnología condiciona la estructura de las organizaciones.

1.1.2.5.8. La estructura.

La estructura es lo primero que se percibe cuando nos acercamos a una organización. Es lo más significativo y lo que refleja con mayor nitidez cómo es esa organización, cómo actúa y cómo las personas conviven con ella.

1.1.2.5.9. Las personas.

Son una variable compleja, están definidas por sus conocimientos y habilidades, que condicionan la posibilidad de usar una u otra tecnología, por sus propios valores, además aportar a la organización las variables de su personalidad.

1.1.2.5.10. Sistema relacional.

Dado que las organizaciones quedan conformadas por personas que se relacionan entre sí en el marco de una estructura para conseguir los objetivos. Se configuran así el sistema relacional que se refiere a los recursos humanos y los procesos que orientan su actividad, tales como la comunicación, la participación y la toma de decisiones.

Las personas establecen formas de relación específica de acuerdo con sus necesidades, expectativas individuales, conocimientos, etc., y en relación a la estructura organizativa y dependiendo de los valores de la institución.

1.1.2.5.11. La cultura.

Es el conjunto de valores, creencias y principios que guían a una organización. La cultura define las conductas que se esperan de los miembros de la organización. La cultura determina en cierta medida el tipo de estructura.

1.1.2.5.12. La dirección.

Un sistema relacional no se encuentra exento de posibles disfunciones, por lo que se hace necesario la existencia de la dirección la cual procurará la máxima funcionalidad entre los objetivos, la estructura y el funcionamiento del sistema relacional. Mediante la planificación, la distribución de tareas, la actuación, la coordinación y el control se ordena la realidad con vista a conseguir procesos de calidad y mejora de los centros educativos.

1.1.2.5.13. El entorno.

Representa el mundo externo con el que la organización interactúa. La organización tiene que adaptarse al entorno que le fija de una forma o de otra los requisitos de su función. El entorno no necesariamente es lo más cercano y algunas instituciones especialmente las educativas responden a demandas que están diseminadas por toda una ciudad o región.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas son el conjunto de criterios, directrices o decisiones que el Gobierno y el Ministerio de Educación adoptan para el desempeño de la gestión educativa. En el Ecuador, pocos han sido los momentos históricos en donde ha existido una política educativa concreta. Pero en muchos períodos de la vida nacional se formularon políticas educativas que no lograron la continuidad, ni constituirse en políticas de Estado que pueden ejercer influencia hasta alcanzar los propósitos que se establecieron.

Debido a la falta de continuidad de las políticas educativas en nuestro país, se ha tenido un proceso de ejecución desordenado e irregular del sistema educativo, evidenciados en la falta de políticas duraderas, coherentes, organizadas e intensas que hayan garantizado el desarrollo progresivo y equitativo de los niveles pre-primario, primario, medio, superior y el mejoramiento de los servicios educativos.

Actualmente, en el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015 se estipulan ocho políticas educativas:

Política 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.

Brindar educación inicial para niños(as) menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y

aprendizaje y fomento valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

Política 2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños(as), para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar en el medio natural y cultural y de sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica.

Política 3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

Formar jóvenes en competencias, con enfoque inclusivo, que les permitan continuar con los estudios superiores y/o incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación de Continua para adultos.

Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para Jóvenes (EBJA) el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

Política 5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.

Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

Política 6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER).

Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

Política 7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Estimular el ingreso a la carrera de formación docente, mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Política 8. Aumento del 0,5 anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país. (Grupo Faro, 2010).

Las políticas educativas presentadas en el Plan Decenal del sistema educativo ecuatoriano y que ahora se han convertido en Políticas de Estado, permiten guiar a todos los implicados en el quehacer educativo bajo los mismos parámetros, ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inquietudes sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, que en educación pública enfocada en los principios de calidad y calidez para todos los miembros de una población sí contribuyen a generar la esperanza de una vida mejor en las personas, y es que el fin de la educación es ese el de mejorar las condiciones de vida de los miembros de una población aprovechando sus capacidades físicas, intelectuales y creativas.

Aunque hasta el momento no es posible la evaluación de estas políticas educativas del Plan Decenal pues hay que esperar hasta el año 2015, cumplan o no con lo propuesto, de todas maneras sí influyen en el desempeño docente.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Entre las características más sobresalientes del desempeño profesional docente tenemos las siguientes:

Las capacidades pedagógicas de los docentes.

Se considera que las actividades pedagógicas es uno de los trabajos más complejos que el hombre puede ejercer. Para lograr un buen desempeño en la actividad educativa, el docente debe tener dominio en los aspectos de conocimiento científico en lo que ejerce, capacidades y habilidades pedagógicas que le hacen merecedor del buen ejercicio docente. Las actividades pedagógicas son las que direccionan las transformaciones de la personalidad de cada uno de los estudiantes en base a los objetivos sociales y en la preparación de las nuevas generaciones. Para determinar de manera adecuada las capacidades pedagógicas que poseen los docentes, se ha definido un grupo de indicadores más sobresalientes del desempeño docente en esta característica:

- Dominio de los conocimientos que imparte, de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad. El dominio de los conocimientos que el docente comparte con sus alumnos asegura que comprenden el tema y conoce que ellos aprenden. Comprende además el conocimiento de las leyes, principios, funciones y reglas de la Didáctica General, así como mantenerse actualizado den los avances de la Didáctica de la Especialidad.
- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. Se refiere a la capacidad profesional del docente para hacer de su asignatura una clase agradable, que despierte interés y motivación por aprender y, que los estudiantes trasladen los conocimientos adquiridos a la vida práctica.
- Capacidad de renovar los modos de actuación en función de las necesidades de los alumnos. Aquí se refiere al comportamiento y la forma de actuar del docente frente a su grupo escolar, es decir, el docente debe dominarse a sí mismo siempre y en cualquier situación, en circunstancias imprevistas, no perder el control de su comportamiento.
- Utilización de variedad de prácticas educativas. El docente debe utilizar diferentes prácticas educativas en función de los requerimientos del contenido y la situación educativa de su grupo.
- Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de sus alumnos. Se quiere decir, que el docente debe tener

conocimiento sobre las características psicológicas generales propias de las edades que tienen sus alumnos y las características individuales relativas a su autoestima, auto concepto, auto ideal, carácter, temperamento, etc.

- Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos. Este indicador evalúa el grado que el docente conoce las insuficiencias y logros de sus alumnos.
- Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de las capacidades valorativas. A través de este indicador se trata de valorar en qué medida el docente propicia en la clase la realización de valoraciones, la discusión acerca de la utilidad de los conocimientos, destaca el vínculo con la práctica social y con la comunidad.
- Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades y aprenda a ejercerlos. Se refiere a la capacidad que tiene el docente en la creación de un clima adecuado de trabajo en el aula y fuera de ella para que los alumnos asimilen sus derechos y los defiendan con firmeza y respeto, y al mismo tiempo, acepten sus responsabilidades y se propongan cumplirlas.
- Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica sobre su práctica educativa. Se trata de la manera responsable en que el docente representa las causas del éxito y/o el fracaso de sus alumnos, tanto en el plano instructivo como en el educativo, de su capacidad de autoperfeccionamiento de la práctica educativa.

Emocionalidad.

Todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas. Entre los indicadores que evalúan la emocionalidad, tenemos:

- Vocación pedagógica. Se refiere al grado de sentimiento afectivo que siente el maestro por la carrera pedagógica, a su compromiso emocional con esta actividad humana, a su predisposición positiva por esta ocupación.
- Autoestima. Grado de valoración positiva o negativa que los docentes tienen de sí mismos, es decir, cuánto se quieren, aprecian o valoran. Se trata de la correspondencia entre valoración, juicio y autoconcepto.

- Capacidad para actuar con justicia, realismo y sentido del humor. Este indicador informa sobre la capacidad del docente de pensar y actuar en cada momento adecuándose a la situación real que se le presenta ante sí, dando los niveles de ayuda o ejerciendo la crítica que cada cual merece y todo ello con el mayor profesionalismo pedagógico y con la debida autorregulación.
- Nivel de satisfacción con la labor que realiza. Es decir, es el grado de comprobación o rechazo que los docentes tienen de las acciones que realizan en la escuela, así como de sus resultados.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Entre los indicadores que evalúan la responsabilidad en el desempeño docente, pueden ser:

- Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. Se trata del grado de cumplimiento que logra de su primer deber como trabajador de la docencia, asistir puntualmente a la escuela y sus clases.
- Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. Se trata de medir la asistencia y el grado de participación del docente en las sesiones de trabajo metodológico que se realizan con otros maestros de la institución a la que representa, si contribuye o no al enriquecimiento del acervo pedagógico de sus colegas.
- Cumplimiento de la normativa. En este indicador se controla si el docente ha recibido alguna sanción disciplinaria en el periodo lectivo que se evalúa.
- Grado en que asume teórica y prácticamente la necesidad profesional de la formación y capacitación permanente. Se pretende medir en qué medida el docente comprende y es consecuente con la capacitación y formación permanente tanto formal como informal.
- Grado de autoestima profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. Aquí se necesita evaluar la relativa independencia del docente en su actuación ganada con su autoridad funcional en la institución, sin negar por ello sus compromisos con la coordinación de las influencias educativas que debe lograr con el resto de los docentes.
- Nivel profesional alcanzado. Este indicador informa sobre el mayor título, grado académico o grado científico alcanzado por el maestro en cuestión, o en su defecto, el último año aprobado de la carrera para obtener el título idóneo.

Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.

No están aislados el docente y los alumnos. Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, el colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. Aquí se trata de medir hasta qué punto el maestro se preocupa y conoce los problemas docentes, familiares y personales de sus alumnos y en qué medida lo ayuda en su solución.
- Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos. Este indicador informa sobre el nivel de aspiraciones de los docentes con respecto al grado escolar máximo que deben alcanzar sus alumnos, así como su futura inserción laboral en la sociedad en que viven.

Resultados de su labor educativa.

Un docente de calidad debe preocuparse por los resultados logrados en sus estudiantes, para poder evaluar se tiene los siguientes indicadores:

- Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos. Se mide el porcentaje de respuestas correctas que el alumno alcanza.
- Grado de orientación valorativa positiva hacia cualidades de la personalidad deseables. Es organizado, responsable, respetuoso, honesto, laborioso.
- Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Los desafíos del desempeño docente en las actuales generaciones escolares son cada vez más profundos, por citar entre algunos:

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

La desarticulación entre formación inicial y formación permanente es considerada como uno de los factores que más inciden en el desempeño docente, pese a ello, en la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas como los siguientes:

- Profundas inequidades sociales.
- La pobreza extrema de gran parte de los niños y adolescentes en edad escolar.
- Drogadicción.
- Aulas numerosas.
- Predominio de enfoque y modelos tradicionales.
- Déficit de calidad de los formadores de formadores.
- Desarrollo inicial y profesional.
- Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros; ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de formación inicial y en servicio de los docentes.

Por otro lado, la calidad del trabajo de los docentes, típicamente, se asocia a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, los cuales, a su vez, se reducen a la información que arrojan las pruebas estandarizadas de logro de los alumnos. Si bien, éste es uno de los indicadores, el desempeño profesional incluye pero supera la sola mención del rendimiento de los estudiantes y más aún, si este se limita a resultados de logro de las áreas del conocimiento.

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

El desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio (entendida como programas formales dirigidos), la superación permanente y la autoformación de los profesores. El profesionalismo de los docentes es considerado un factor clave en el ejercicio de la docencia.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad.*

A pesar de que la familia es el primer agente socializador durante la niñez, actualmente ésta ya no desempeña el rol socializador totalizante, pues otros agentes han asumido muchas de sus funciones. Uno de estos agentes es la escuela.

Conceptualmente la familia se define como un grupo primario unido fundamentalmente por vínculos consanguíneos y de afecto. Es considerada también como una institución básica y fundamental de la sociedad, orientada y organizada para responder y satisfacer los requerimientos de sus miembros, vinculándolos con el mundo social, posibilitando así la internalización, recreación y perpetuación de la cultura por medio del proceso de socialización.

La familia es el primer mundo social que encuentra el niño y la niña, y sus miembros son el espejo en el que niños y niñas empiezan a verse, por esto, la familia constituye el agente más importante, especialmente durante los primeros años de vida.

La familia introduce a los niños y las niñas a las relaciones íntimas y personales, y les proporciona sus primeras experiencias; una de ellas, la de ser tratados como individuos distintos. La familia es el primer grupo referencial del niño y la niña, el primer grupo cuyas normas y valores adopta como propias y a la cual se refiere para emitir juicios sobre sí mismo. De esta forma, el grupo familiar constituye el grupo original primario más importante para la mayoría de los niños y niñas. Las intensivas experiencias sociales que ocurren en el seno de la familia son la base de la personalidad, independientemente de los cambios que experimenten más tarde en la vida como adolescentes o como adultos. En este sentido, la familia es responsable del proceso de transmisión cultural inicial cuyo papel consiste en introducir a los nuevos miembros de la sociedad en las diversas normas, pautas y valores que a futuro le permitirán vivir autónomamente en sociedad.

A pesar de que los padres no pueden determinar completamente el curso del desarrollo social de sus hijos e hijas, muchas dimensiones de su conducta y personalidad como actitudes, intereses, metas, creencias y prejuicios, se adquieren en el seno familiar.

Además, la familia proporciona a los niños y niñas una posición social. Es a través de ella, que ellos y ellas se insertan dentro de la sociedad. Muchas características adscritas que existen al nacer o se adquieren a través de la vida como clase social, religión, raza y etnicidad, son determinadas por el origen familiar. Sin lugar a dudas, es posible alterar algunos de estos aspectos; sin embargo, su influencia estará siempre presente a lo largo de la vida. Cabe recordar también que los orígenes familiares inciden en los niveles de oportunidad, prestigio y poder a lo que los niños y las niñas podrán acceder en el futuro.

La escuela, como institución social encargada de llevar a cabo la educación en forma organizada, apoyada por planes y programas de estudios impartidos en diferentes niveles, tiene distintas funciones, entre las cuales se pueden señalar:

- a) Transmitir a las nuevas generaciones conocimientos que han sido adquiridos paulatinamente de generaciones anteriores.
- b) Buscar en la educación las aptitudes naturales para desarrollarlas y contribuir de ese modo a la formación de su personalidad.
- c) Desarrollar en el educando habilidades y destrezas, pero principalmente inculcarle valores humanos, que de alguna manera orientarán su vida.
- d) Despertar, mantener y acrecentar en los integrantes de la comunidad el interés por elevar su nivel cultural.

De este modo, la escuela pretende formar al educando para que realice diferentes papeles en la vida social ya que desarrollará sus aptitudes físicas, morales y mentales. Por lo tanto, ayuda a formar una personalidad bien definida, lo cual contribuirá a que logre una mejor convivencia social. Así, la escuela juega un importante papel en la preparación de los niños y las niñas para la vida adulta. De esta forma, en la escuela los niños y niñas tienen la posibilidad de enfrentarse a una diversidad social más amplia. (Gilbert, 1997).

Cuando la familia participa en las actividades escolares y se involucra con la tarea escolar de sus hijos e hijas, éstos tendrán más oportunidades de sobresalir académicamente.

En consecuencia, debería existir un vínculo entre la familia y la escuela, ya que la educación de los niños y niñas se ve favorecida cuando ambas agencias entran en colaboración mutua. Sin embargo, dicho vínculo más que una realidad es sólo una utopía ya que no se ha logrado establecer un verdadero ensamblaje entre la escuela y la familia.

Ni siquiera con la reforma se ha logrado incorporar a los padres como actores del proceso educativo de sus hijos e hijas (CIDE, 2000). Esto se relaciona con múltiples factores, entre los cuales juegan un papel importante las percepciones que de la escuela, la familia y su relación con los actores sociales involucrados: niños y niñas, padres, profesores, etc.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

En la práctica docente el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante varias situaciones que permitan a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje; debe tener herramientas que ayuden a enriquecer y actualizar su conocimiento pedagógico y disciplinario. La vocación es otro aspecto importante para una buena práctica docente, ya que por medio de ésta se tiene un compromiso afectivo-profesional. Un docente que tiene vocación se responsabiliza, se entusiasma y se involucra en mejorar la enseñanza. Es importante reflexionar sobre el papel que tiene un maestro; como líder, guía, orientador y facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje. (Andrade, *Práctica Docente*, 2011).

La visión de la práctica educativa implica que la mayoría de los maestros reflexionen sobre su propia práctica, construyan nuevos roles dentro del salón de clases y nuevas expectativas sobre los resultados de los estudiantes. Implica, además, enseñar con métodos que nunca habían utilizado y que probablemente nunca experimentaron como estudiantes. El éxito depende que los maestros logren la compleja tarea de aprender las habilidades y actitudes planteadas por los nuevos enfoques y al mismo tiempo desaprendan las prácticas de enseñanza y modifiquen las expectativas sobre los estudiantes que hasta ahora han dominado sus vidas profesionales. Sin embargo, todavía se ofrecen pocas oportunidades y el apoyo que se brinda es insuficiente para que este desarrollo profesional exista en el escenario de la docencia.

Si bien la enseñanza para la comprensión se basa en la habilidad que posea el maestro para tratar un tema complejo desde la perspectiva de diversos estudiantes, el saber necesario para hacer efectiva esta visión de la práctica docente no puede transmitirse a los profesores como recetas o mediante estrategias tradicionales de capacitación.

El problema de las políticas para el desarrollo profesional en esta época de reformas no se refiere sólo a apoyar a los maestros en la adquisición de nuevas habilidades o conocimientos; actualmente, el desarrollo profesional también significa proporcionar la oportunidad para que los maestros reflexionen de manera crítica sobre su práctica y construyan nuevos conocimientos y conceptos sobre los contenidos, la pedagogía y los estudiantes.

Desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera, el desarrollo del maestro debe centrarse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña. Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva. Algunas características de este tipo de desarrollo profesional son:

- Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre los educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar.

Este tipo de desarrollo profesional termina con las viejas normas y los modelos de capacitación tradicionales: “previa al servicio” o “durante el servicio”. Construye nuevas ideas sobre qué, cuándo y cómo aprenden los docentes. Estos nuevos conceptos a su vez requieren pasar de las políticas que buscan controlar o dirigir el trabajo hacia estrategias diseñadas para desarrollar tanto en las escuelas como en los maestros, la capacidad de responsabilizarse del aprendizaje de los estudiantes. Las políticas de fortalecimiento de las habilidades docentes consideran que más que ser algo impuesto, el conocimiento se construye por y con los practicantes para que lo utilicen en su propio contexto.

Se necesitan nuevos enfoques para la educación profesional de los maestros que, a su vez, requieren de nuevas estructuras y apoyos. Las nuevas iniciativas no pueden promover, por sí solas, un cambio significativo o de largo plazo en las prácticas docentes si se encuentran inmersas en una estructura de política opuesta a la visión reformista del aprendizaje de estudiantes y maestros.

1.2. Gestión educativa.

La gestión educativa, es un proceso ordenado que orienta el fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos. Es decir, está constituida por cuatro áreas de gestión: directiva, pedagógica y académica, de la comunidad, y administrativa.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Es el proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje. (Andrade, Herrera, Iriarte, Unda, Guamán, & Quezada, 2013).

La Gestión Educativa, igualmente, se preocupa por una adecuada gestión del conocimiento al interior de la institución educativa a la que reconoce como una organización inteligente, como una organización que aprende. Por esta razón recupera y da sentido a los aprendizajes obtenidos por los equipos de trabajo y la comunidad educativa en general, para reflexionarlos, sistematizarlos, retroalimentarlos y transferirlos a toda la institución y, de esta manera, convierte el aprendizaje y el conocimiento en el principal activo de la misma.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos (motivación, recuperación de saberes previos, conflictos cognitivos, procesamiento de la información, aplicación de lo aprendido y transferencia a situaciones nuevas, reflexión sobre el aprendizaje, evaluación) con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa consiste en:

- a) Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- b) Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- c) 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.
- d) Comprometer a todos los actores institucionales.
- e) Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

1.2.2. Características de la gestión.

En el contexto actual todas las organizaciones empresariales y de servicios, y específicamente en las instituciones educativas han tenido la necesidad de revisar sus propósitos y misión en la sociedad; como también su forma de organización y funcionamiento para adaptarse frente a los cambios sociales.

Los sistemas educativos al estar inmersos en estos cambios y replanteamientos; donde se ha cuestionado su finalidad, sus alcances y su organización. Tiene que revolucionar sus formas tradicionales de enseñanza, mejorar sus procesos y resultados, desarrollar competencias para la vida del contexto actual formando hombres y mujeres con amplios conocimientos que sean creativos e innovadores.

La responsabilidad por mejorar la calidad de la educación es tarea de todos los involucrados en el sistema educativo y de manera particular son los directivos. Para que la supervisión contribuya a lograr mejores procesos y resultados, es importante precisar las características de la gestión educativa que impulsan:

Incluyente participativa.- Inclusión social es actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros. Se trata de una práctica de reconocer a las personas, sus necesidades, sus diferencias, su cultura, etc. En el ámbito educativo se necesita de la participación activa de toda la comunidad educativa: jefes de sector, supervisores, asesores técnicos, docentes, personal administrativo, personal de servicio, estudiantes y padres de familia. (SNTE, 2010).

De acuerdo a este criterio, se considera que es importante promover la contribución activa de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa y construir acuerdos de colaboración y participación. Tomar en cuenta sus opiniones y aportaciones, por diferentes que sean, para la toma de decisiones en beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y de los propósitos educativos. La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad, las diferencias entre las personas, la situación socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, la discapacidad, la región, la multiculturalidad y la pluriculturalidad.

Reflexiva.- Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados. Se analizan los resultados que se obtienen, a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas de la zona y de la forma en que se resuelven determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos de la supervisión y de la institución educativa. Una acción reflexiva implica tomar la práctica como objeto de estudio, para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

Diálogo informado.- Como mecanismo que posibilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos. Refiere a “saber de qué se habla y no sólo de suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

Relaciones horizontales.- Es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares. Hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la

cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

Trabajo colegiado y colaborativo.- Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

Liderazgo compartido.- La función directiva de los supervisores requieren una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades; es decir, la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido. Para lograrlo, es sustancial reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo, de la importancia de valorar sus aportaciones como relevantes en la toma de decisiones y para conducir la organización, a partir de principios y valores que destaquen la horizontalidad y corresponsabilidad en las relaciones que caracterizan a la nueva gestión institucional.

Fomenta la participación social.- En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; para que ocurra, es fundamental abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social, instancia que puede conformarse con las Asociaciones de Padres de Familia, con las autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de tal manera que acompañe a las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyen y contribuyan a mejorar el servicio educativo.

En nuestra actual sociedad, donde la democracia necesita afianzarse desde la formación de las personas, el proyecto educativo tendrá que vincularse con la atención a la demanda de mejorar la convivencia pública. La democracia necesita ciudadanos cuya identidad esté constituida sobre la base de los derechos y los deberes

fundamentales: el respeto a la vida, la tolerancia, la libertad, la legalidad, entre otros. La escuela pública constituye el ámbito de construcción de la identidad ciudadana. La interacción cotidiana entre alumnos y maestros es el espacio de aprendizaje práctico de la ciudadanía y de la democracia.

Formar para la convivencia democrática requiere aprender a valorar y respetar las diferencias; ser incluyente y permitir la participación en las decisiones de aquellas personas que forman parte de la comunidad escolar; construir una visión y un plan de mejora con propósitos y metas comunes; establecer acuerdos y compromisos para la ejecución del plan, además, aprender a solventar los conflictos con base en el respeto, entre otras acciones de relevancia, para instalar procesos más democráticos en la escuela y en el sistema educativo.

1.2.3. Tipos de gestión.

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. (Altablero, 2007).

Los establecimientos educativos han evolucionado y han pasado de ser instituciones cerradas y aisladas a funcionar como organizaciones abiertas, autónomas y complejas. Esto significa que requiere de nuevas formas de gestión para que puedan cumplir sus propósitos, desarrollar sus capacidades para articular sus procesos internos y consolidar su PEI. En base a esta nueva gestión que adoptan las actuales instituciones educativas, se debe tomar en cuenta los cuatro tipos o ámbitos de la gestión educativa.

Gestión directiva. Se refiere a la manera como el establecimiento educativo está siendo orientado y dirigido. La acción de este ámbito de gestión se centra en el direccionamiento estratégico, la gerencia, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, y las relaciones con el entorno. Con ello es posible organizar, desarrollar y evaluar el funcionamiento general de la institución a través de la dirección del rector y de su equipo de gestión. Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que

todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional.

En síntesis, en este tipo gestión, debe:

- Orientar, promover el mejoramiento.
- Diseñar, organizar y evaluar.
- Tener y trabajar con cultura propia.
- Cumplir y hacer cumplir la visión y la misión.
- Liderar y supervisar otras áreas.
- Organigramas, distribución de la tarea, división del trabajo, canales de comunicación formal, uso de tiempos y espacios.

Gestión pedagógica y académica. Esta es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo; señala la manera como enfoca sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Este ámbito de la gestión se encarga de lo relacionado con el diseño curricular, la práctica pedagógica institucional, la gestión de aula y el seguimiento académico.

El establecimiento educativo es un espacio donde ocurren los procesos de enseñanza, aprendizaje y la convivencia entre los diferentes actores. Para los niños, niñas y jóvenes es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad y afecto y fortalecen la construcción de sus estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus formas de comportamiento.

Es también en el establecimiento educativo donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.

En síntesis, en este tipo gestión, se debe tomar en cuenta:

- Formación de los estudiantes.
- Diseño de la oferta curricular.
- Adecuar, implementar y mejorar la oferta curricular.
- Apoyar la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Gestión administrativa y financiera. Este ámbito da soporte al trabajo institucional; tiene a su cargo todo lo relacionado con el apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano, y el apoyo financiero y contable. Es decir, se encarga del uso efectivo de los recursos.

En síntesis, este tipo gestión, toma en cuenta:

- El soporte administrativo a procesos regulares del establecimiento.
- La gestión de recursos humanos y materiales de la infraestructura.
- La gestión de recursos didácticos en función de procesos pedagógicos.
- Los Sistemas normativos y reglamento.

Gestión de la comunidad. Este tipo de gestión se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de diferentes tipos de riesgos.

Aquí, se debe tomar en cuenta:

- El contexto de la institución.
- El PEI.
- Proyectos transversales.
- Manual de convivencia.
- Resultados de las evaluaciones internas y externas.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

El concepto actual de gestión docente involucra todas las prácticas realizadas en un establecimiento educativo que aseguran el cumplimiento del ciclo curricular, desde la sustentabilidad del diseño e implementación de una propuesta pedagógica consistente, hasta la evaluación de sus resultados, ello considerando la coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los aprendizajes de los estudiantes. Por lo tanto, la gestión tiene por foco el desarrollo y/o fortalecimiento de los procesos de aprendizaje de los y las estudiantes. (3 Dimensión de Gestión, 2010).

En este contexto, los/las docentes cumplen un rol fundamental en la gestión curricular, pues sus prácticas deben asegurar que la implementación curricular se concrete en el aula a través de los procesos de enseñanza aprendizaje y sus aportes a la gestión del

establecimiento, en relación con la comunidad y especialmente en la relación escuela-familia, pues también contribuyen en gran medida a su desarrollo. Para esto se ha considerado el estudio de los siguientes ámbitos en la gestión docente:

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

En la actualidad, en nuestro país estamos en un proceso de cambio en el sistema educativo, donde se han fijado políticas de estado con miras a fortalecer la preparación académica de niñas, niños y adolescentes, para a futuro tener ciudadanos críticos, reflexivos, capaces de aportar y convivir en el entorno social aceptando las etnias y la multiculturalidad como una de las más grandes riquezas de la nación. Para poder aportar a estos cambios, los docentes debemos identificar, aplicar, resolver y fomentar el cumplimiento de las normativas de la LOEI, Código de convivencia institucional, plan decenal, derechos de niñas, niños y adolescentes. Por lo tanto el docente debe:

- Conocer, respetar, cumplir y hacer cumplir los deberes del estado, los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución Política del Ecuador (2008), en las actividades académicas y de la institución.
- Identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano de las instituciones educativas señaladas en la LOEI y en el Reglamento General de la Ley Orgánica vigentes.
- Participar en el Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Aplicar el código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.
- Identificar el Plan Decenal de Educación así como sus objetivos, metas y políticas concretadas en proyectos y actividades.
- Resolver conflictos en el aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.
- Organizar actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.
- Fomentar el cumplimiento del reglamento interno institucional.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Este ámbito reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los variados contextos culturales en los que éstos ocurren, tomando en cuenta las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias por parte de los docentes, tanto en materias a ser aprendidas como en estrategias para enseñarlas; la generación de ambientes propicios para el aprendizaje de todos sus alumnos; como la responsabilidad de los docentes sobre el mejoramiento de los logros estudiantiles. (Villalobos L. , 2010).

Aplicar el currículo y hacerlo efectivo en la práctica, debe ser una prioridad a la hora de gestionar el aprendizaje en el aula. La gestión de aula se centra en generar oportunidades efectivas en la sala de clases, programando unidades didácticas coherentes, tomando decisiones asertivas, contextualizadas y secuenciadas, organizando y planificando acorde con el sujeto que aprende, los contenidos, la opción metodológica, la evaluación, el contexto y los recursos didácticos; sin olvidar, por cierto, las presiones y problemas que lo afectan. No es fácil, sobre todo en la complejidad de la tarea de enseñar que se encuentra afectada por innumerables desafíos dentro del sistema. (Villalobos X. , 2010).

De acuerdo a estos criterios, los profesores deben diseñar las unidades de aprendizaje considerando el contexto escolar y las características de los estudiantes. Debe utilizar estrategias de enseñanza que promuevan un aprendizaje de calidad, efectivo y significativo de los contenidos y los objetivos planteados en sus planificaciones curriculares tanto quimestrales y como de bloque. Para ello se debe tener presente:

- a) Al diseñar las unidades debe plantear un objetivo de aprendizaje que considere habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar en ésta unidad.
- b) Al establecer objetivos debe involucrar la mayor cantidad de logros en los aprendizajes.
- c) Los objetivos deben estar acordes con las actividades que se plantean dentro de la unidad.
- d) Al planificar una unidad, cada clase debe estar en razón a ésta unidad.
- e) Al planificar una clase todos los contenidos, actitudes y habilidades indicadas deben estar presentes en el desarrollo de las clases.

Además, (Villalobos X. , 2010) indica que “el profesor, en su carácter de profesional, debe ser capaz de reconocer en la evaluación una forma de recoger información sobre

los niveles de logros de los aprendizajes, para ello debe formular un instrumento de calidad que le permita utilizar la evaluación como un mecanismo de control del aprendizaje”. Pues, la evaluación es una herramienta pedagógica que permite observar los avances de los estudiantes, analizar las actividades y otros factores negativos o positivos que afectan el aprendizaje.

En éste ámbito, la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula, algunas consideraciones que hay que tener presente son:

Al iniciar la clase:

- Desarrollar estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.
- Recuperar experiencias previas de los estudiantes como punto de partida de la clase.
- Presentar situaciones reales para motivar el abordaje del tema.

Durante el desarrollo de la clase:

- Relacionar el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).
- Plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.
- Proponer actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.
- Realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.
- Utilizar estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.
- Utilizar los recursos del medio para generar aprendizajes en los estudiantes.
- Realizar actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.

Al evaluar la clase:

- Aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.
- Evaluar con aplicaciones práctica en dentro y fuera del aula.
- Proponer actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.
- Utilizar diferentes estrategias de evaluación
- Reconocer los niveles de avance y progreso.
- Identificar las dificultades y problemas que tienen los estudiantes para aprender.
- Reconocer los contextos donde acontecen los aprendizajes.
- Promover la retroalimentación y reflexión en los procesos de aprendizaje.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Un docente de calidad es muy organizado en las actividades académicas que comparte con sus estudiantes en el quehacer educativo diario. Pero “también requiere de la capacidad de planificar y organizar el trabajo, con metas claras y consistentes con las estrategias que se acuerden, y con capacidad de identificar actividades prioritarias y relevantes que apoyen el aprendizaje de los y las estudiantes”. (3 Dimensión de Gestión, 2010).

La planificación del proceso enseñanza aprendizaje es una de las herramientas fundamentales en el transcurso de la enseñanza. Es un factor clave por parte del docente para elevar y brindar una educación de calidad en base a unos propósitos deseados y demandados por la actual sociedad.

En cuanto a los elementos que debe contener la planificación en el proceso de enseñanza aprendizaje, están los objetivos (permiten establecer fines), los contenidos (implican la selección de los temas a tratar con la participación de los estudiantes), las estrategias (permiten desarrollar los contenidos), los recursos (son las herramientas para la ejecución de las actividades) y la evaluación (verifica el proceso). Todos estos elementos interactúan para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando la relación profesor-estudiante como el principal recurso en el ámbito de la planificación.

La evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje debe centrarse en el estudiante, en lo que debe saber y en lo que debe ser capaz de hacer, respondiendo a un proceso coherente y sistemático, en el que sus resultados proporcionan una retroalimentación para el docente y el estudiante. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010).

También en la planificación se recomienda ayudarse de la tecnología para la enseñanza-aprendizaje, pues en la actualidad es una herramienta útil, tanto para el profesor como para el estudiante.

Este ámbito hace referencia a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, aquí el docente debe:

- Orientar el aprendizaje en función de los contenidos científicos del área que enseña.
- Emplear .los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.

- Fundamentar su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.
- Realizar procesos de investigación educativa para así fortalecer su práctica docente y crecer profesionalmente.
- Planificar la clase en base a los elementos de la estructura curricular.
- Planificar las actividades considerando los ejes transversales del Currículum Nacional.
- Elaborar el plan de clase en base al plan anual de la asignatura.
- Relacionar en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.
- Incluir en las planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.
- Seleccionar y diseñar recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.

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

Liderar es conducir a un grupo o persona hacia metas comunes. Los trabajos de investigación indican que no existen rasgos que caractericen a los buenos líderes, ni siquiera existe un estilo normativo para un buen liderazgo. Los resultados se producen cuando el estilo del líder está bien adaptado a la situación y a las necesidades de las personas lideradas. (De los Reyes, 2012).

El profesor es, sin duda, el líder en todo lo relativo a las tareas y actividades que han de realizar sus alumnos para lograr los objetivos docentes de su asignatura. Por lo tanto, su estilo de liderazgo influye sobre la motivación y el aprendizaje de sus alumnos.

El profesor a más de ser un líder debe ser un comunicador en el aula de clase, (De Longhi, 2011) manifiesta que “la enseñanza es una profesión que se apoya en dos pilares fundamentales, la transmisión de un conocimiento y la comunicación entre alumnos y docentes. Ambos procesos se desarrollan juntos y pueden tomar distintas modalidades acorde a las estrategias empleadas”.

El profesor líder basa su gestión en el diálogo y las relaciones en el aula. La interacción con los alumnos/as es esencial, su objetivo principal es facilitar la construcción de ciudadanos reflexivos. Le agrada generar actividades de trabajo

grupal y de cooperación. Las actitudes y los valores de los estudiantes así como el clima de la clase son aspectos de mucha importancia en el aula.

La comunicación es un proceso mediante el cual se transmite o se recibe mensajes, datos, informaciones correspondientes entre personas, para lograr una comprensión y acción. Toda comunicación se realiza de manera bidireccional, cuando uno habla y otro escucha. Si uno escribe otro lo lee. Influye todo intercambio de comprensión y asimilación de los mismos, es la transmisión de significaciones entre personas o grupos, es el intercambio de mensajes entre personas, el cual se opera a manera de circuito completo; por la comunicación se hace posible la actualización y el enriquecimiento de saberes y conocimientos propios de la persona. (Sequeiros, 2012).

Es evidente que la comunicación en aula escolar es un hecho concreto que se lleva a cabo en el día a día con los alumnos, relaciona la educación con los factores históricos, culturales, sociales, comunicativos y cognitivos que conjugan en el proceso educativo. Además, permite reflexionar sobre las prácticas comunicativas que intervienen en los procesos de enseñanza y aprendizaje centrados en el ámbito natural en que se realiza el aprendizaje de los estudiantes en el aula.

La educación es comunicación, es diálogo, un encuentro profesor-estudiante, que buscan la significación de los significados. Esto nos hace notar que la comunicación no es la transferencia o transmisión de conocimientos de un sujeto a otro, sino la coparticipación en el hecho de comprender y entender la significación de los significados críticamente, promoviendo una educación libre de discriminación, exclusión y que ponga fin a todas las fronteras étnicas, sociales, culturales, lingüísticas, políticas, económicas, raciales, formando al estudiantado con criterios interculturales para garantizar una sociedad del vivir bien con justicia social y productiva.

En éste ámbito, algunas consideraciones que debe tener presente el docente en el aula de clase son:

- Ejercer un liderazgo democrático y generar altas expectativas en el aula.
- Vincular a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.
- Incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.

- Promover acciones orientadas al servicio social comunitario.
- Promover en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.
- Propiciar en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.
- Aplicar estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.
- Promover el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.
- Trabajar el orden y la organización en las actividades que se propone en el aula.
- Promover acuerdos para la convivencia armónica en al aula a través del cumplimiento de normas y reglas.
- Involucrar a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.
- Aplicar estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.
- Promover los valores y el ejercicio de los derechos humanos en el aula.

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

Las estrategias son las actividades planificadas que el docente considera apropiadas para transmitir el conocimiento en todos sus estudiantes. De las estrategias depende el buen desempeño docente.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Las estrategias en el aprendizaje son el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros estudiantes comprendan, por qué y para qué. (Anijovich & Mora, 2009).

Es indispensable, para el docente, poner atención no sólo a los temas que han de integrar los programas y que debe ser tratados en clase sino también y, simultáneamente, en la manera en que se pueda considerar más conveniente que dichos temas sean trabajados por los alumnos. La relación entre temas y formas de abordaje es tan fuerte que se puede sostener que ambos, temas y estrategias de tratamiento didáctico, son ineludibles.

Las estrategias educativas hacen referencia a un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. Desde el enfoque constructivista esto consistirá en

el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Este diseño puede ser realizado tanto por el docente como por el estudiante, los cuales pueden retroalimentarse mutuamente.

En sí, una estrategia es un conjunto de procedimientos dirigidos a un objetivo determinado: el aprendizaje significativo, es consciente e intencional que requiere de una planificación y de un control de la ejecución y que selecciona recursos y técnicas.

Las estrategias de aprendizaje son metahabilidades, “habilidades de habilidades” que utilizamos para aprender.

A partir de estas consideraciones, podemos decir que las estrategias de enseñanza que un docente elige y utiliza incide en:

- Los contenidos que transmite a los alumnos.
- El trabajo intelectual que los estudiantes 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 otras.

Se puede agregar, además, que las estrategias tienen dos dimensiones:

- La dimensión reflexiva en la que el docente diseña su planificación. Esta dimensión involucra desde el proceso de pensamiento del docente, el análisis que hace del contenido disciplinar, la consideración de las variables situacionales en las que tiene que enseñarlo y el diseño de alternativas de acción, hasta la toma de decisiones acerca de la propuesta de actividades que considera mejor en cada caso.
- La dimensión de la acción involucra la puesta en marcha de las decisiones tomadas.

Estas dos dimensiones se expresan, a su vez, en tres momentos:

1. El momento de la planificación en el que anticipa la acción.
2. El momento de la acción propiamente dicha o momento interactivo.
3. El momento de evaluar la implementación del curso de acción elegido, en el que se reflexiona sobre los efectos y resultados obtenidos, se retro-alimenta la alternativa probada, y se piensa y sugieren otros modos posibles de enseñar.

1.3.2. Tipos de estrategias.

En todo ámbito de la gestión educativa los docentes deben conocer y aplicar en sus planificaciones decisiones que orienten la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes.

1.3.2.1. En la gestión legal.

En el contexto legal del sistema educativo ecuatoriano, se han regulado aspectos relevantes de las competencias del Ministerio de Educación, a través de la expedición de la correspondiente normativa, la misma que apunta a planes y programas mismos que constan en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Las estrategias en la gestión legal para mejorar los procesos de la gestión docente, mencionamos que el docente, debe:

- Conocer que en la Constitución de la República del Ecuador rigen los deberes del Estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes, para respetarlos y hacerlos respetar.
- Identificar los niveles educativos del sistema educativo ecuatoriano.
- Participar en la elaboración y ejecución del Código de Convivencia Institucional, señalados conforme a la LOEI y su reglamento.
- Identificar el Plan Decenal de Educación, así como sus objetivos, propósitos, políticas y sus metas.
- Conocer la Normativa Institucional para poder resolver conflictos tanto en el aula como en la Institución.
- Fomentar el cumplimiento del reglamento interno institucional, el mismo que contiene las obligaciones, deberes y derechos de todos los integrantes de la comunidad educativa. El reglamento interno responde a propósitos institucionales y asegura la interrelación de todos sus componentes organizacionales. Mejora la planificación, comunicación y motivación de los recursos humanos.

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

Para mantener la calidad de la enseñanza hay que fortalecer la práctica pedagógica en la planificación de aspectos institucionales y curriculares, así como, aspectos del modelo educativo, todo esto, en confianza de los docentes. En estas planificaciones tiene que reunir y participar los docentes de todas las áreas (matemática, lenguaje, inglés, dibujo, etc.), para lograr herramientas que enfrenten el quehacer docente.

Para (Cortés, 2011), “La planificación se crea en circunstancias institucionales, culturales y sociales, que ya están definidas desde antes por el Modelo Educativo en que se realiza la enseñanza”. Por lo tanto el docente toma decisiones en la aplicación de su práctica educativa con sus estudiantes, y para lograr este objetivo hay que planificar la enseñanza y elaborar estrategias didácticas y tener organizado lo que se quiere compartir con los estudiantes.

Por otro lado, “el currículo es la manera práctica de aplicar una teoría pedagógica al aula, a la enseñanza real. El currículo es el mediador entre la teoría y la realidad de la enseñanza, es el plan de acción específico que desarrolla el profesor con sus alumnos en el aula, es una pauta ordenadora del proceso de enseñanza. Y cada teoría, cada modelo pedagógico genera una propuesta de currículo diferente”. (Flores, 2005).

De acuerdo a estos aportes, las estrategias en la gestión de la planificación institucional y curricular se han considerado las siguientes:

- El docente necesita saber cómo conocen y aprenden sus estudiantes. En este punto es muy importante saber las teorías del aprendizaje que están en la base de las propuestas curriculares del Ministerio de Educación en la actualidad.
- Debe conocer en qué consiste la diversidad de sus estudiantes, que son las adaptaciones curriculares y cuáles son las estrategias que puede usar en el aula para ser un maestro inclusivo.
- Debe poner en práctica las habilidades del docente planificando las clases. Además, tiene que preparar, estructura y programas las actividades del salón de clase, contemplar el tiempo, los propósitos de los aprendizajes, los materiales y recursos requeridos.
- El docente necesita evitar la improvisación, por lo tanto debe planificar la clase, proporcionar seguridad y confianza del profesor frente a sus alumnos.
- En la planificación debe constar el proceso de evaluación de los aprendizajes de sus alumnos así como su propia actuación.
- Las planificaciones deben ser revisadas y aprobadas por las autoridades académicas, y asistir a los cursos y actualizaciones que éstas proponen.
- Entregar las planificaciones para su revisión en los plazos que se han solicitado. No realizar una clase sin planificar.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Todo maestro para mejorar su práctica pedagógica debe tener en cuenta y a la vez formularse las siguientes interrogantes: ¿cuál es mi propósito?, ¿qué estrategias emplearé?, ¿logré lo que me proponía? La labor docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje comprende el guiar, orientar, facilitar y mediar los aprendizajes significativos en sus alumnos enfatizando el “aprender a aprender” para que aprendan en forma autónoma independientemente de las situaciones de enseñanza. De esta manera, el docente debe adoptar estrategias diversas según las necesidades e intenciones deseadas que le permita atender los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.

De acuerdo con (Monereo, 1994), “actuar estratégicamente ante una actividad de enseñanza-aprendizaje supone ser capaz de tomar decisiones “conscientes” para regular las condiciones que delimitan la actividad en cuestión y así lograr el objetivo perseguido. En este sentido, enseñar estrategias implica enseñar al alumno a decidir conscientemente los actos que realiza, enseñarle a modificar conscientemente su actuación cuando se oriente hacia el objetivo buscado y enseñarle a evaluar conscientemente el proceso de aprendizaje o de resolución seguido”.

Pero si queremos optimizar la enseñanza de estrategias de aprendizaje, los profesores también debemos actuar estratégicamente cuando aprendemos y, sobre todo, cuando enseñamos nuestra materia y ello debe reformularse en técnicas de control consciente que seremos capaces de ejercer sobre nuestros procesos cognitivos de decisión.

Enseñar estrategias de aprendizaje para nuestros estudiantes, significa:

- Enseñar a reflexionar sobre su propia manera de aprender, ayudándoles a analizar las operaciones y decisiones mentales que realizan, con el fin de mejorar los procesos cognitivos que ponen en acción.
- Enseñarles a conocerse mejor, a identificar sus dificultades, habilidades y preferencias en el momento de aprender y ayudarles a construir su “propia identidad cognitiva”.
- Enseñarles a dialogar internamente, activando sus conocimientos previos sobre los contenidos a tratar y relacionándolos con la nueva información.
- Enseñarles a ser intencionales y propositivos cuando aprendan, responder a las intenciones y demandas de sus profesores y de los demás.

- Enseñarles que no deben estudiar para aprobar sino para aprender, que lo que se aprende es fruto de un esfuerzo de comprensión y resulta más duradero y funcional.

En cambio, enseñar estrategias de aprendizaje, supone para nosotros, los docentes:

- Reflexionar sobre nuestra propia manera de planificar, presentar y evaluar los distintos contenidos del área o sub-área que enseñamos.
- Reconstruir conscientemente nuestros significados como “enseñantes” con respecto a qué es lo que debe o no enseñarse; supone un reconocimiento de nuestras habilidades y carencias como profesores que nos impulsa a emprender cambios que mejoren nuestra actuación profesional.
- Facilitarles la tarea, explicitando nuestras intenciones educativas, lo que conlleva a un proceso preliminar de auto-reflexión con el fin de clarificarlas.
- Aprender a enseñar mejor esforzándonos en comprender los motivos que nos impulsan a tomar decisiones mientras realizamos una sesión de clase.

Tipos de estrategias en la gestión del aprendizaje

Las estrategias pueden ser: de enseñanza y de aprendizaje

Estrategia.- es una acción humana orientada a una meta intencional, consciente y de conducta controlada.

Estrategia de enseñanza.- Son experiencias o condiciones que el maestro crea para favorecer el aprendizaje del alumno. El énfasis se pone en el diseño, programación, elaboración y realización de los contenidos a aprender por vía oral o escrita (lo cual es tarea del docente).

Algunas estrategias de enseñanza que permitirán facilitar el aprendizaje de los alumnos y pueden ser empleados en los diferentes momentos del proceso, son las siguientes:

| Habilidades/Proceso Cognitivo | Estrategias | Definición | Efectos esperados en el alumno |
|--|--------------------|---|--|
| Activación de los conocimientos previos. Generación de expectativas apropiadas. | Objetivos | Es el constructo que permite conocer el tipo de actividad, así como los aspectos relevantes de la misma los que se esperan desarrollar en el proceso de enseñanza | Conoce la finalidad y alcance del material y cómo manejarlo. Le permitirá generar expectativas apropiadas acerca de lo que se va |

| | | | |
|--|----------------------------------|--|---|
| <p>Orientar y mantener la atención</p> | | <p>aprendizaje. Asimismo genera expectativas en los discentes.</p> | <p>aprender. Asimismo se forman un criterio en torno a lo que se espera de ellos luego de concluida la sesión de aprendizaje. Proporciona al discente los elementos indispensables para orientar sus actividades de auto monitoreo y autoevaluación.</p> |
| <p>Promover una organización más adecuada de la información que se aprenderá.</p> <p>Potenciar el enlace entre conocimientos previos y la información que aprenderá.</p> | <p>Resumen</p> | <p>Síntesis y abstracción de una información relevante de aquello que se ha recibido ya sea por oral o por escrito.</p> | <p>Consigna conceptos claves, principios, términos y argumento central de aquello que es objeto de trabajo durante el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Facilita el recuerdo y la comprensión de la información relevante.</p> |
| <p>Promover una organización más adecuada de la información que se aprenderá.</p> <p>Potenciar el enlace entre conocimientos previos que se aprenderá.</p> | <p>Organizador previo</p> | <p>Información general introductoria que será desarrollada y profundizada más específicamente durante la sesión correspondiente asimismo, establece un puente cognitivo, entre el conocimiento previo y el nuevo conocimiento.</p> | <p>Los alumnos no solo enlazarán los conocimientos previos sino que les será mucho más fácil la asimilación y la acomodación del proceso enseñanza aprendizaje.</p> <p>Hace más accesible y familiar el contenido. Elabora una visión global contextual. Optimiza el uso de los dos hemisferios del cerebro.</p> |
| <p>Activación de los conocimientos previos.</p> <p>Generación de expectativas apropiadas.</p> <p>Orientar y mantener la atención</p> | <p>Ilustraciones</p> | <p>Representación visual de una teoría o de parte de una sesión de aprendizaje (fotografías, esquemas, gráficas, dramatizaciones, etc.).</p> | <p>Facilita la codificación visual de la información. Dirige y mantiene en el alumno su atención propiciando su interés y su motivación. Recordemos que al mirar hay mayor retención en la memoria de lo observado.</p> |
| <p>Promover una organización más adecuada de la información que se aprenderá.</p> <p>Potenciar el enlace entre conocimientos previos que se aprenderá.</p> <p>Compara, contraste e infiere</p> | <p>Analogías</p> | <p>Proposición que indica que en parte es igual en parte diferente, es decir semejante a otro.</p> <p>Ejemplo: "El hombre es creado a imagen y semejanza de Dios" Gn 1,26.</p> | <p>Comprende información abstracta y la traslada a otros contextos. Asimismo le permite tener una actitud de espíritu analítico para establecer las semejanzas y las diferencias que implica la analogía. Por otra parte establece relaciones y sabe que para ello es necesario comparar, contrastar e inferir.</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Activación de los conocimientos previos.</p> <p>Generación de expectativas apropiadas.</p> <p>Orientar y mantener la atención</p> | <p>Preguntas intercaladas</p> | <p>Preguntas que constituyen un engranaje armónico y pertinente en el proceso de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Sirve para ayudar a mantener la atención y favorecer la práctica de retención y la obtención de información relevante.</p> | <p>Consolida su aprendizaje.</p> <p>Resuelve sus dudas.</p> |
| <p>Activación de los conocimientos previos.</p> <p>Generación de expectativas apropiadas.</p> <p>Orientar y mantener la atención.</p> | <p>Pistas tipográficas y discursivas</p> | <p>Señales particulares o específicas por aprender que se hacen en un texto o en situaciones concretas del proceso enseñanza aprendizaje.</p> | <p>Mantiene su atención e interés respecto a lo que se está desarrollando en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Detecta información principal.</p> <p>Realiza codificación selectiva.</p> |
| <p>Promover una organización más adecuada de la información que se aprenderá.</p> <p>Potenciar el enlace entre conocimientos previos que se aprenderá.</p> | <p>Mapas conceptuales y redes semánticas</p> | <p>Son partes de los llamados recursos esquemáticos y sirven para representar gráficamente esquemas de conocimiento.</p> | <p>Les permite jerarquizar adecuadamente los contenidos, desarrollar la capacidad de análisis y de relación.</p> <p>Realiza una codificación visual y semántica de conceptos, proposiciones y explicaciones.</p> |
| <p>Promover una organización más adecuada de la información que se aprenderá.</p> <p>Potenciar el enlace entre conocimientos previos que se aprenderá.</p> | <p>Uso de estructuras textuales</p> | <p>Síntesis teóricas o partes de un discurso oral o escrito que contribuyen a considerar el aprendizaje o a modo de nemotécnica para recordar lo que se cree pertinente de acuerdo a lo deseado.</p> <p>La nemotécnica es una especie de ayuda memoria.</p> <p>Para recordar es importante resaltar o separar las partes relevantes del texto.</p> | <p>Tiene la actitud de evocación y relación con los conocimientos efectuados.</p> <p>Es algo parecido a una ayuda memoria.</p> <p>Facilita el recuerdo y la comprensión de lo más importante de un texto.</p> |

DÍAZ BARRIGA, FRIDA Y HERNÁNDEZ ROJAS, GERARDO, 1997 Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, editorial Ed. McGraw Hill.

Las estrategias de aprendizaje son procedimientos (conjunto de acciones) que un alumno adquiere y emplea de forma intencional para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas.

Según Weintin y Mayer (1986) se pueden reconocer cinco tipos generales de estrategias: de ensayo, de elaboración, organizacionales, de monitoreo y afectivas.

a) Estrategias de ensayo

Implica repetir activamente el material o partes del mismo.

- Repetir y/o copiar claves.
- Tomar notas literarias, y subrayar partes importantes.

b) Estrategias de elaboración

Implica hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar

- Parafrasear (explicar el contenido de un texto)
- Resumir
- Crear analogías para expresar la información nueva en términos más familiares.
- Tomar notas más allá de lo literal.
- Responder preguntas, ya sean las incluidas en el texto o preguntas autogeneradas.
- Describir cómo se relaciona la información nueva con el conocimiento existente.

c) Estrategias organizacionales

Implica imponer estructura al material dividiéndolo en partes e identificando relaciones subordinadas.

- Crear una jerarquía (mapas conceptuales), una categorización de conceptos (mapas semánticos, análisis de rasgos semánticos).
- Crear diagramas mostrando sus relaciones, los cuales pueden hacer más fácil aprender una información.

d) Estrategias de monitoreo

Implica permanecer consciente de lo que se pretende lograr, estrategias que se usan y adaptarse en función de los resultados.

- Usar objetivos para guiar y evaluar el estudio.
- Auto cuestionarse para revisar que el material se está entendiendo.
- Modificar estrategias si es necesario.

e) Estrategias afectivas

- Establecer y mantener la motivación.
- Enfocar la atención y mantener la concentración.
- Manejar la ansiedad y el tiempo de manera efectiva.

Las estrategias de aprendizaje ayudan a los estudiantes a conocer y utilizar un procedimiento o más, para resolver una tarea concreta, a partir de actividades que podamos plantearles, las cuales irán encaminadas a asegurar la correcta aplicación de ese procedimiento, repitiendo los pasos correctos de su utilización. Pero si además

favorecemos el análisis de las ventajas de un procedimiento o la reflexión sobre cuándo y por qué es útil, valorando el proceso de resolución de la tarea, estaremos enseñándole a “aprender a aprender”, que es uno de los objetivos más valorados y perseguidos en la educación.

Recordemos que, las estrategias de aprendizaje son metahabilidades, “habilidades de habilidades” que utilizamos para aprender.

1.3.2.4. *En la gestión del liderazgo y la comunicación.*

La sociedad actual exige a los gobiernos, autoridades educativas y a todas las personas involucradas en el sistema educativo que, en las aulas se generen líderes, es decir, que el papel del profesor no sea solamente un profesor que transmite conocimientos, sino un líder educativo con capacidad de articular, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo, tener hábitos de indagador e investigador, y un estudioso de la escolarización, la enseñanza y el aprendizaje con una actitud humilde de escuchar, que sea más activo y afectivo dentro del aula y que la relación entre docente-estudiante sea la esencia del proceso pedagógico en pro de un mejoramiento de todos y de todas.

Para hacer una buena gestión del aula, el profesor debe tener habilidades que logre sus clases de calidad y para esto, de acuerdo a (Lera, 2007), el docente debe: “ser predecible y claro, saber gestionar situaciones conflictivas, ser capaz de reflexionar sobre sus propias estrategias y reaccionar y ser capaz de modificarlas”. Por lo que nos damos cuenta que la gestión del aula no solo son estrategias y técnicas, sino más bien tiene que ver con las actitudes de los docentes.

Entre algunas de las estrategias que sirven para mejorar la gestión del liderazgo y la comunicación en el aula, tenemos:

- Un docente debe ejercer un liderazgo democrático que logren generar altas expectativas en el aula. Es decir, el docente es quién representa los intereses del aula, lleva al grupo a la consecución de sus intereses, forma la cohesión entre ellos, manteniendo el orden, los estimula y motiva a seguir adelante.
- El docente debe vincular a los estudiantes por medio de proyectos de aula para cooperar en la solución de problemas de la comunidad. Es decir, hace que los estudiantes participen en proyectos de participación social.
- El docente debe incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales para que colaboren en el desarrollo de proyectos institucionales

con conferencias, charlas, exposiciones, etc., en beneficio de la comunidad educativa.

- El docente tiene que promover acciones orientadas al servicio social y comunitario, haciendo que los estudiantes evidencien, compartan y convivan en contextos diferentes a su realidad.
- Debe promover en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.
- El docente tiene que dialogar con los estudiantes, los comprende e implica en el cumplimiento de normas y reglas.
- La interacción con los/as estudiantes es esencial y facilitar la construcción de ciudadanos reflexivos es su principal objetivo.
- Un docente debe ser seguro, usa estrategias claras y es capaz de generar un clima de aprendizaje positivo hacia la clase y de manera individual.
- Tiene la capacidad de escuchar a los estudiantes y éstos tienen “voz” en las sugerencias y opiniones de la clase.
- El docente tiene que ser organizado, planifica y no improvisa ningún proceso en la gestión docente.
- Sabe cómo conocen y aprenden sus estudiantes.
- El docente tiene que promover los valores y el ejercicio de los derechos humanos en el aula.
- El docente sabe sobre las características de sus estudiantes a los que da clases, de acuerdo a su edad y a sus intereses de conocimiento e intereses sociales.
- El docente debe aplicar estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes, atendiendo a sus problemas personales, familiares y sociales.
- El docente encuentra sentido y utilidad a las nuevas propuestas de enseñanza-aprendizaje centradas en el estudiante y en el desarrollo de competencias, de manera que pueda dar sentido a los cursos de actualización y capacitación a los que asiste.
- El docente logra que sus estudiantes tengan interés y participen en actividades sociales programadas por la institución y/o la comunidad.

En base a estas estrategias en la gestión del liderazgo y comunicación con los estudiantes retomamos lo que se dijo anteriormente, el docente para lograr una buena gestión del aula no necesita de imponer políticas, estudiar estrategias y técnicas, sino más bien son las actitudes, los compromisos, la ética profesional y los valores personales del profesor los que hacen mejorar los procesos en la gestión docente.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

En la presente investigación, se consideró la investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, la misma que permitió explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Lo que hizo posible conocer el problema de estudio tal como se presentó en la realidad.

La investigación tipo cuantitativo fue considerada debido a la naturaleza de la información que se recogió para responder al tema investigado, es decir, por su nivel de valoración a los indicadores en todos y cada uno de los ámbitos de gestión: legal, planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación. Pues, se utilizó, información de tipo cuantitativo directo como la encuesta y el registro de observación que se hicieron a los docentes investigados con el objeto de recoger, procesar y analizar características en un grupo determinado.

La investigación exploratorio y descriptivo, se consideraron por la naturaleza de los objetivos en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar. Por la necesidad de recopilar datos en la institución educativa investigada y analizarlos, viene a constituirse en investigación de carácter exploratorio, a través de las encuestas se determinó las diferentes opiniones que tienen los docentes desde la realidad en la cual se desempeñan. La descriptiva, permitió interpretar y describir estas realidades y tener diferentes puntos de vista de los docentes investigados.

2.2. Contexto.

La investigación se la realizó en el Colegio “San Francisco” de la ciudad de Ibarra, cantón Ibarra, provincia de Imbabura con el tema “Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador”.

El Colegio “San Francisco”, se inicia como Seminario Seráfico Capuchino en el año 1955. El 30 de junio de 1958, mediante Decreto Ministerial No. 528-SS se oficializa como Colegio Particular Seminario “San Francisco” con la especialización en Humanidades Modernas Clásicas. En 1967 se oficializan los estudios en Humanidades Modernas en Físico-Matemáticas, Químico-Biológicas y Ciencias Sociales. El 08 de agosto de 1973, mediante decreto supremo se declara como Colegio Fisco Misional “San Francisco”.

El colegio tiene 56 años de vida institucional, tiempo en el cual ha ido adecuando su realidad educativa a las exigencias del medio, y por el prestigio adquirido durante su

labor educativa de varias generaciones cuenta actualmente con 744 estudiantes: 342 en Educación General Básica (en este año lectivo, tiene Noveno y Décimo de EGB) con 8 mujeres y 334 hombres, 402 en el Bachillerato General Unificado con 38 mujeres y 364 hombres, los cursos son de aproximadamente 38 estudiantes. Además, cuenta con 37 docentes: 8 mujeres y 29 hombres, 11 administrativos y directivos que prestan sus servicios en esta institución educativa. La jornada de trabajo es matutina. La proyección para el año lectivo 2015-2016, es ofrecer a la sociedad sólo el Bachillerato General Unificado. Está ubicado en las calles Miguel Oviedo y Juan Montalvo, al suroeste de la ciudad.

Su condición de institución urbana y pagada permite que los integrantes de la población estudiantil sean de una condición económica media-alta, y por el prestigio que tiene el colegio, hay estudiantes de todos los sectores de la provincia, lo que conlleva a un contexto intercultural. El elevado número de estudiantes por aula, dificulta al maestro lograr las metas propuestas, ya sea por el espacio reducido, por el control, o falta de recursos propios de la institución que no alcanzan a abastecer a todos los estudiantes.

2.3. Participantes.

En la presente investigación participaron el rector quien autorizó el ingreso a este centro educativo. Y, como grupo poblacional (muestreo), participaron 5 docentes que laboran en primero, segundo y/o tercer año de bachillerato, los mismos que a través de las encuestas y observaciones que se realizaron dieron su aporte en el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

La población estuvo constituida por 37 docentes que laboran en la institución educativa tanto en la básica como en el bachillerato en el actual año lectivo, de los cuales se tomaron como muestra para el estudio a 5 docentes del bachillerato, que corresponde al 13,51% de la población.

De los 5 docentes que participaron en la investigación (100%), 4 son hombres y 1 mujer, que corresponde al 80% y al 20% respectivamente de la muestra seleccionada. La edad de los docentes oscila entre los 34 años a 52 años. Y la experiencia, varían desde los 9 años hasta los 25 años.

Además, todos los docentes que participaron trabajan en bachillerato y poseen título relacionado a la docencia, 3 tienen título de tercer nivel que corresponde al 60% y 2

tienen título de cuarto nivel que corresponde al 40% de la población muestral, lo que se estima que hay una buena práctica docente en esta institución educativa.

Los docentes que se seleccionaron para esta investigación son en las siguientes áreas del conocimiento: Física en 1ro. BGU paralelo "E" con 33 estudiantes, Matemática en 1ro. BGU paralelo "C" con 32 estudiantes, Físico-Química en 2do. BGU paralelo "C" con 40 estudiantes, Matemática Superior en 3ro. BGU paralelo "B" con 31 estudiantes, y Lengua y Literatura en 3ro. BGU paralelo "A" con 32 estudiantes. La observación en cada una de estas áreas se las realizó en dos procesos didácticos.

La modalidad de trabajo en el Colegio "San Francisco", es presencial. La relación laboral de los docentes encuestados y observados es de: 1 docente a contrato y 4 docentes con nombramiento fiscal, lo que corresponde al 20% y al 80% de la muestra, respectivamente.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Los métodos de investigación utilizados en la presente investigación, son los siguientes:

Método descriptivo, permitió analizar, explicar y describir el objeto de estudio de esta investigación, es decir, ¿cómo es el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje? a través del análisis del cuestionario de autoevaluación y del registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente, lo que hizo posible la interpretación y el análisis imparcial de los mismos en base a una finalidad a través de variables (ámbitos) e indicadores que hicieron posible una descripción precisa de la realidad. Se utilizó en la descripción del contexto, del marco teórico, del análisis de resultados, etc.

Método inductivo, la inducción va de lo particular a lo general, se lo utilizó en la observación, experimentación, comparación y clasificación de datos, variables e indicadores de los instrumentos de investigación aplicados a los docentes, y así, evidenciar las potencialidades y las falencias de los docentes y en base a esto, generar propuestas generales que permitan mejorar el desempeño docente.

Método deductivo, la deducción va de lo general a lo particular, se lo utilizó al analizar y deducir por medio del razonamiento lógico los datos empíricos de los

instrumentos de investigación aplicados a los docentes y en base a la verdad de este conocimiento, facilitó elaborar la propuesta en esta investigación.

El método hermenéutico, permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitó el análisis de la información empírica del marco teórico.

El método estadístico, hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

El método analítico-sintético, parte de la descomposición de un todo para luego ir haciendo un análisis por partes y realizar un estudio integral para nuevamente unificar estas partes, y así alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad investiga, fue fundamental este método para desarrollar el sustento teórico.

2.4.2. Técnicas.

Para la recolección y análisis de los datos en esta investigación, se utilizó las siguientes técnicas:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión pedagógica y desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los mapas conceptuales, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

El resumen o paráfrasis, como medio para presentar un texto original de forma abreviada; permitió favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y claridad.

Estas técnicas ayudaron en la elaboración del marco teórico, de la metodología y en la interpretación y el análisis de resultados.

2.4.2.2. *Técnicas de investigación de campo.*

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

La observación, en esta investigación se utilizó la técnica de la observación no participante a los docentes seleccionados durante el desarrollo de la clase, aquí el investigador no participó en las actividades del grupo, se limitó a observar, sin influir en el proceso didáctico pedagógico. Además, sirvió para poder constatar la forma como se desempeña el maestro en el aula, estableciendo de primera fuente la realidad del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La encuesta, se utilizó en la presente investigación apoyándose en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas, de carácter objetivo y enfocadas desde el punto de vista del profesional en educación para obtener respuestas precisas, la misma que facilitó una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada acerca de la gestión pedagógica y desempeño del docente.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión. Y, registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

2.4.3.1. Cuestionario, para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 3).

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación de la UTPL, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011). El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación del centro educativo (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 conformado por cuatro ámbitos, cada una de los cuales se evaluó tomando en cuenta los siguientes aspectos:
 - ✓ Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
 - ✓ Importancia: la prioridad que le da el docente a la actividad dentro de su gestión.
 - ✓ Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evaluaron con el cuestionario fueron:

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

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

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

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

2.4.3.2. Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula (anexo 3).

En la elaboración del registro de observación se tomó como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011). 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 de la actividad.

2.5. Recursos.

Los recursos en toda investigación son activos esenciales que deben considerarse, son un aporte fundamental y necesario. En ésta investigación se tomó en cuenta al recurso humano, pues las personas son los actores sociales que sirven de eslabón en la consecución de los fines, los recursos materiales que se utilizaron y el recurso económico, la inversión realizada en este estudio.

2.5.1. Talento Humano

“Las personas que participan, contribuyen o colaboran en un proyecto de investigación son el elemento activo que garantiza el éxito de los objetivos y de los resultados de la actividad de investigación y desarrollo” (Carvajal, 2013). Bajo esta perspectiva se puede definir como buena la colaboración que brindaron las autoridades de la institución educativa investigada, de igual manera fue franca y abierta la colaboración de los docentes seleccionados y relacionadas directamente con el quehacer educativo, quienes de una manera desinteresada pusieron su contingente para poder tomar los instrumentos de investigación como el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y permitir la observación de la clase en dos procesos didácticos.

El trabajo fue propicio y de compromiso para expresar las fortalezas y debilidades de los maestros, alumnos y de la institución lo que le permitió dar a la presente investigación el grado de fiabilidad de tal manera que el sesgo estadístico, se considera aceptable para el conocimiento de la realidad educativa en cuanto al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.5.2. Institucionales.

La Universidad Técnica Particular de Loja como promotora de la investigación para esta temática, y el colegio “San Francisco” como institución facilitadora para el desarrollo del presente tema investigativo.

2.5.3. Materiales.

Los recursos materiales empleados en esta investigación fueron: computadora, textos, materiales de oficina (copias, hojas de papel, impresión, entre otros), cámara

fotográfica, libros, folletos, dispositivos de almacenamiento de información como cd, memoria flash.

El cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de ésta institución educativa, sirvió para recoger los criterios y así, poder identificar, el desempeño docente en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente.

El registro de observación de las actividades docentes que sirvió para verificar la práctica docente, registrando los aspectos positivos y las limitaciones.

Cámara fotográfica, que sirvió para tener una constancia de la investigación realizada.

2.5.4. Económicos.

Para la realización de la presente investigación no se contó con el apoyo económico de la institución educativa encuestada, por lo que los gastos de transporte, reproducción de los cuestionarios, textos, copias, impresiones, internet, etc., fueron cubiertos íntegramente por el autor de la presente trabajo investigativo. En la siguiente tabla se detallan los recursos económicos:

| Recursos Económicos | |
|--|-----------------|
| Descripción | Valor |
| Copias de la carta de autorización del director y presentar a los docentes. | 0,50 |
| Copias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente. | 1,00 |
| Copias del registro de observación de las actividades docentes. | 1,00 |
| CD para almacenar el TFT. | 1,00 |
| Texto referente al tema. | 50,00 |
| Copias con información relacionada al tema de investigación, extraídas de fuentes de consulta. | 20,00 |
| Resma de hojas de papel bond. | 4,00 |
| Internet. | 240,00 |
| Pasajes-institución. | 60,00 |
| Impresiones de hojas a borrador del TFT. | 40,00 |
| Impresión de revisión de anillados para el Asesor y Tribunal. | 80,00 |
| Impresión del TFT para Biblioteca. | 20,00 |
| Otros (Teléfono, celular, fotocopias de documentos personales, etc.) | 50,00 |
| GASTO TOTAL | \$567,50 |

2.6. Procedimiento.

Una vez escogida la institución educativa a investigarse y previa autorización del Sr. Rector, se procedió a dialogar con los docentes seleccionados que laboran en el bachillerato, para programar los días y la hora de la realización de las encuestas y la observación de la clase a cada uno.

La colaboración de los docentes seleccionados fue participativa, tanto en aceptar las indicaciones del investigador sobre la forma de contestar, como en el compromiso y profesionalismo al valorar.

Una vez realizadas las encuestas, el siguiente paso fue observar las clases de cada uno de los docentes encuestados. La observación de la clase se hizo en dos procesos didácticos con cada docente por el sistema de horarios que se maneja la institución educativa.

A continuación se procedió a la tabulación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y del registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente.

Luego de la tabulación, se procedió al análisis tanto de las tablas estadísticas como los gráficos que generan las tablas Excel, para obtener los datos necesarios y establecer la realidad del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa investigada, y aunque no se puede descartar un margen de error, el mismo es aceptable.

Terminado este proceso de análisis y establecidas las diferencias y fortalezas de la institución, se procedió a elaborar un plan de mejora, encaminado a solventar y/o cambiar los problemas identificados en la institución investigada.

Una vez que se realizó la propuesta se procedió a la corrección, redacción y elaboración del informe final, para que sea conocido y aplicado a las realidades investigadas que es objeto de estudio, fue este el compromiso bajo el cual se realizó la presente investigación.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

En la actualidad, el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal debe estar enfocado en fortalecer la preparación académica de los estudiantes regida por normas que garanticen la convivencia institucional y de aula. Es decir, los docentes deben identificar, aplicar, resolver y fomentar el cumplimiento de las normativas de la LOEI, código de convivencia institucional, plan decenal, derechos de niñas, niños y adolescentes, etc.

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

Las instituciones educativas deben garantizar el desempeño profesional fomentando el cumplimiento de las normativas institucionales respetando los deberes y derechos de los niños, niñas y adolescentes.

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|--|--------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adole | 9,20 | 92% |
| 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,60 | 86% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,00 | 90% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,20 | 92% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8,20 | 82% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 8,80 | 88% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,20 | 92% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,40 | 94% |
| TOTAL | | 71,60 | |
| PROMEDIO | | 8,95 | 90% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

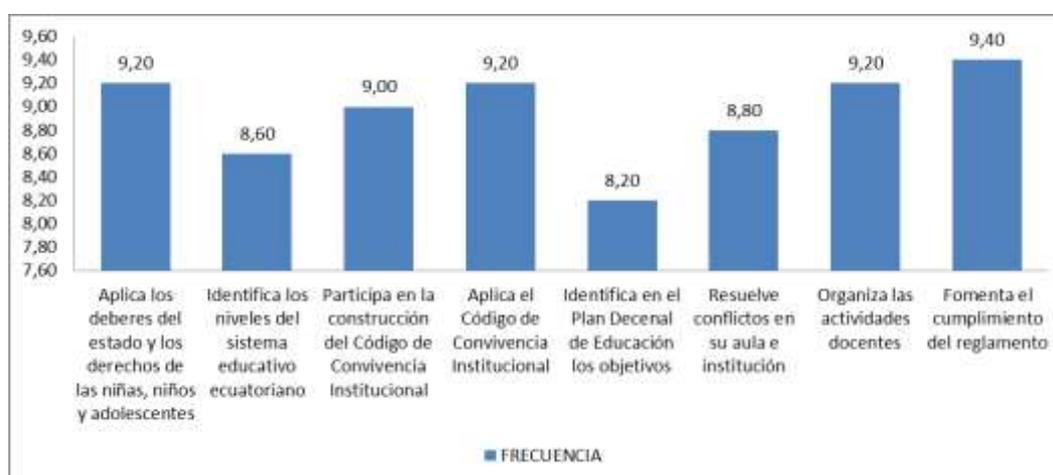


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

En la Tabla 1 y la Figura 1, se puede apreciar los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, en base a los indicadores propuestos en el cuestionario de autoevaluación que se aplicó a los docentes que participaron en esta investigación.

Con una **f9.20**, los docentes indican que en su gestión pedagógica aplican los deberes del estado, los derechos de las niñas, niños y adolescentes, el código de convivencia institucional, y organiza actividades docentes y de gestión institucional apegados al Reglamento de la Ley Orgánica de Educación, lo que conlleva a fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa. Con una **f9.40**, los docentes indican que fomentan el cumplimiento del reglamento interno institucional. Además, se aprecia que los niveles de frecuencia del desempeño docente en este ámbito, supera a un rango de **f8**.

Esto nos indica que en el colegio “San Francisco”, el desempeño profesional de los docentes se basa en la gestión legal y actúan apegados a los reglamentos que rigen la educación como: la LOEI, el Reglamento General de Educación Intercultural, el Código de Convivencia Institucional, identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, los objetivos, políticas y metas del Plan Decenal de Educación, en su práctica docente.

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

En toda institución educativa, el desempeño profesional debe estar gestionado en base a normas, leyes y reglamentos que garanticen una convivencia armónica entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 2. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|---|--------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,40 | 94% |
| 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,40 | 84% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,00 | 90% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas | 8,20 | 82% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,00 | 90% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,20 | 92% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento interno | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 72,00 | |
| | PROMEDIO | 9,00 | 90% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

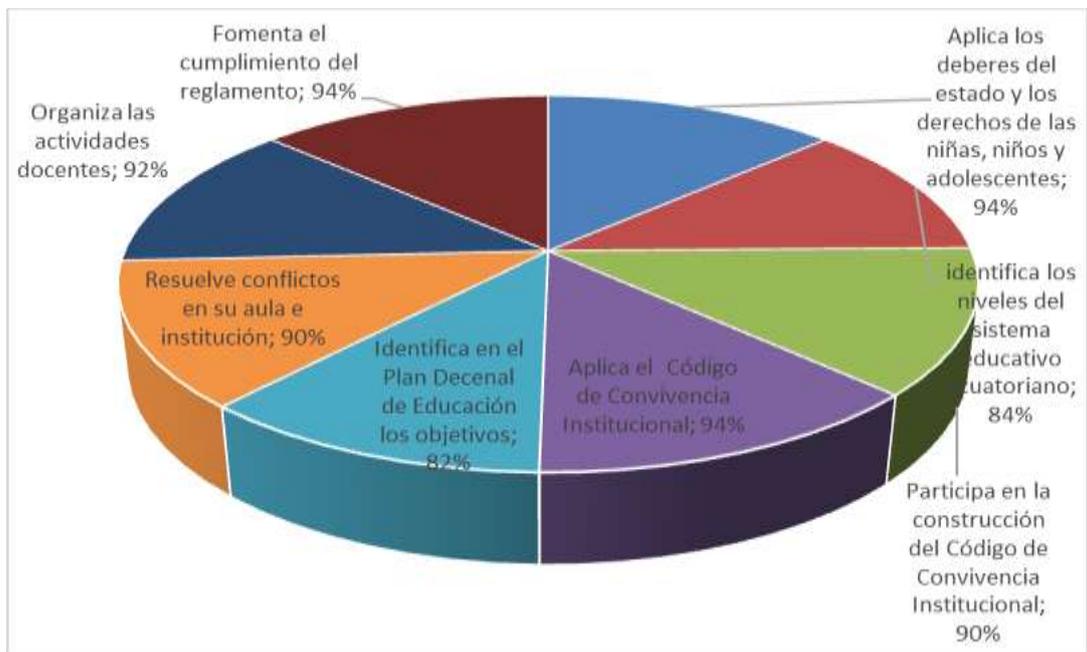


Figura 2. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.
 Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

En la Tabla 2 y Figura 2, se observa que en todos los indicadores el porcentaje fluctúa entre el 82% al 94%. Además, la importancia que se acredita a este ámbito, tiene un promedio porcentual del 90%, es decir, los docentes ponderan como muy importante la gestión legal en el desempeño docente.

De acuerdo a este análisis, los docentes de esta institución educativa, consideran que tanto las actividades académicas, las planificaciones institucionales y curriculares, la elaboración del Código de Convivencia Institucional y de Proyectos Educativos Institucionales, etc., deben estar enfocados en el ámbito de la gestión legal, es decir, regentados con el Código de la Niñez y Adolescencia, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Reglamento General de Educación Intercultural, identificando también los niveles del sistema educativo ecuatoriano, los objetivos, políticas, metas y las reformas curriculares del Plan Decenal de Educación.

De acuerdo a esta información se puede concluir que el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente es muy importante, porque en la comunidad educativa a más resolver conflictos institucionales y de aula, ayuda a gestionar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes; todo esto coadyuva a mantener una convivencia armónica y de respeto entre todos los que integran la comunidad educativa.

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

De acuerdo a las encuestas realizadas a los docentes del colegio “San Francisco” y al análisis e interpretación de la información tabulada y presentada en la Tabla 3 y Figura 3, los maestros consideran que tienen un buen grado de conocimiento del ámbito de la gestión legal en su desempeño profesional.

Tabla 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

| Nº DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 8,80 | 88% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 8,00 | 80% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,00 | 90% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,20 | 92% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8,00 | 80% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,20 | 92% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,20 | 92% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,60 | 96% |
| TOTAL | | 71,00 | |
| PROMEDIO | | 8,88 | 89% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

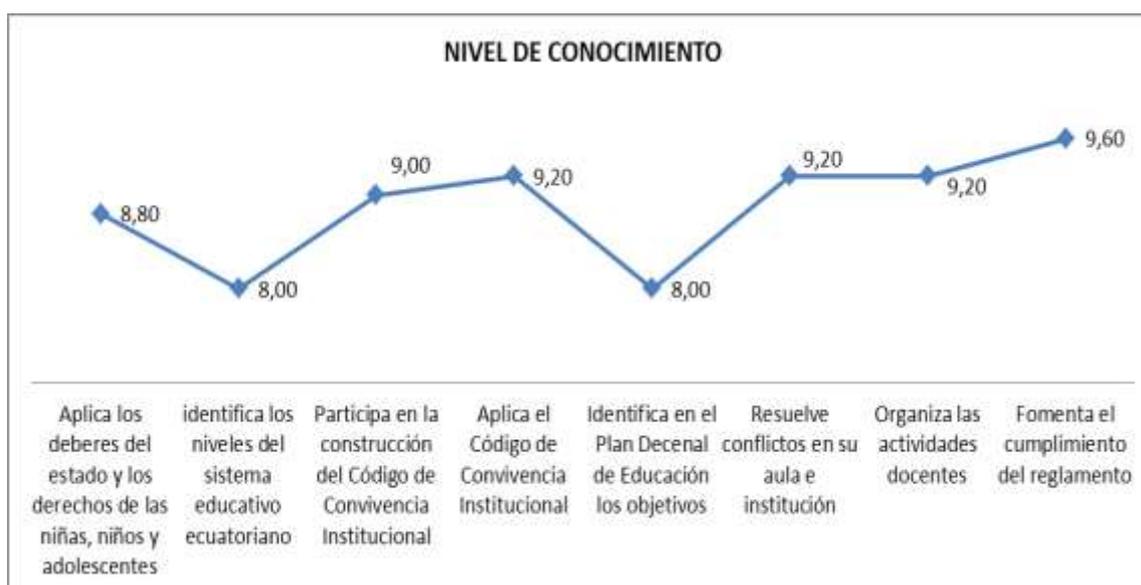


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

En uno de los indicadores se observa un **NC8**, esto muestra que los docentes identifican pero no tan a fondo los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la actual Organización Institucional señalada en la LOEI.

Entre otros de los indicadores, también se observa un **NC8**, esto muestra que los docentes conocen pero no tan a fondo acerca de los objetivos, las políticas, las metas y las reformas curriculares que se proponen en el Plan Decenal de Educación, y que deben ser concretadas en los proyectos y las actividades planificadas por el profesional en educación.

Por lo tanto, se concluye, que los docentes de esta institución educativa tienen un nivel de conocimiento bastante aceptable del ámbito de la gestión legal, lo que les genera confianza en planificar, organizar y ejecutar actividades académicas conforme lo dispone la Ley de Educación y sobretodo apegados en el Código de la Niñez y Adolescencia. Esto hace que se mejore el desempeño docente y se brinde una educación de calidad a los estudiantes.

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

Un docente de calidad es aquel que organiza sus actividades académicas para compartir sus experiencias y conocimientos con sus estudiantes en el quehacer educativo diario. Es decir, debe tener capacidad de planificar y organizar el trabajo identificando actividades prioritarias que apoyen el aprendizaje de los estudiantes. La planificación debe ser regentada en los planes educativos: institucionales, operativos, de asignatura y, en base a las necesidades de la institución y su contexto.

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

En la Tabla 4 y Figura 4, se puede apreciar los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, en base a los indicadores propuestos en el cuestionario de autoevaluación que se aplicó a los docentes que participaron en este trabajo de investigación.

Por un lado, se aprecia que los niveles de frecuencia del desempeño profesional que están en el rango de **f8** a **f10**, los maestros indican que en su gestión docente se enfocan más en la planificación curricular. Lo que dan a entender es que siempre participan en la elaboración y actualizaciones de las planificaciones como: el plan

anual de la asignatura, lo planes de clase considerando todos sus elementos, planifican la clase considerando las etapas del proceso didáctico, la planificación por bloques curriculares, adecúan el currículo de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes y lo adaptan en las diferentes áreas.

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|---------------|------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 6,60 | 66% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 7,80 | 78% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 6,60 | 66% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 7,00 | 70% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 6,50 | 65% |
| 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 | 9,80 | 98% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,00 | 90% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 8,40 | 84% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,60 | 96% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,60 | 96% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 7,40 | 74% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,00 | 80% |
| TOTAL | | 125,90 | |
| PROMEDIO | | 8,39 | 84% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

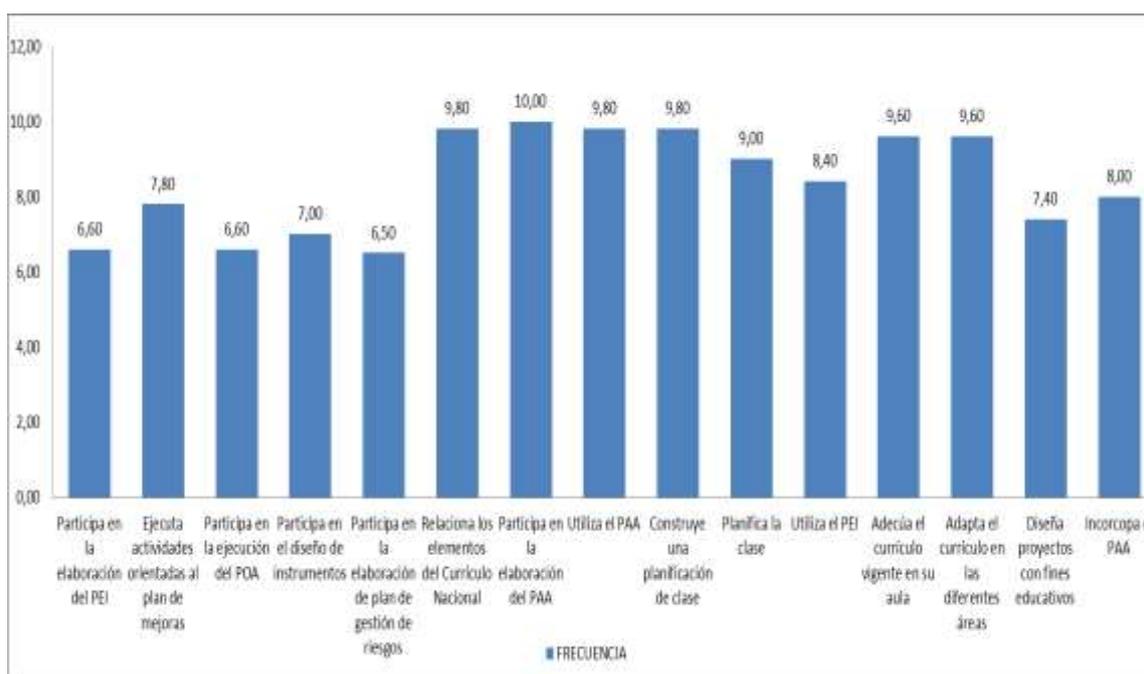


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

Por otro lado, los maestros también indican que en su gestión docente desconocen o intervienen menos en la planificación institucional. Se evidencia en el nivel de frecuencia que está en el rango **f6** a **f7**. Es decir, consideran que tienen una baja participación en la elaboración del plan educativo institucional, en el plan de mejoras, en el plan operativo anual, en el plan de gestión de riesgos, entre otros.

Por lo que se concluye que en el ámbito de la planificación, los docentes que participaron en el cuestionario de autoevaluación, consideran conocer y tener una mayor participación en las planificaciones curriculares y una menor intervención en la planificación institucional. Esto hace que el docente no tenga una visión global de los objetivos que persigue la institución ni del contexto real que le permitan mejorar su práctica docente.

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

Un buen profesional de la educación, sabe que la planificación en el desempeño de los docentes es muy importante, pues, se requiere de la capacidad de planificar y organizar el trabajo con metas claras y consistentes que identifiquen actividades prioritarias y relevantes que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, y que estén enmarcadas en los planes institucionales, operativos y de asignatura tomando en cuenta las necesidades educativas y su contexto.

Tabla 5. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|--------------------|-------------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,40 | 94% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,40 | 94% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 8,60 | 86% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 8,80 | 88% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,60 | 86% |
| 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 | 9,80 | 98% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,60 | 96% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 9,40 | 94% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 10,00 | 100% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,80 | 98% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 9,60 | 96% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,60 | 86% |
| TOTAL | | 141,20 | |
| PROMEDIO | | 9,41 | 94% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

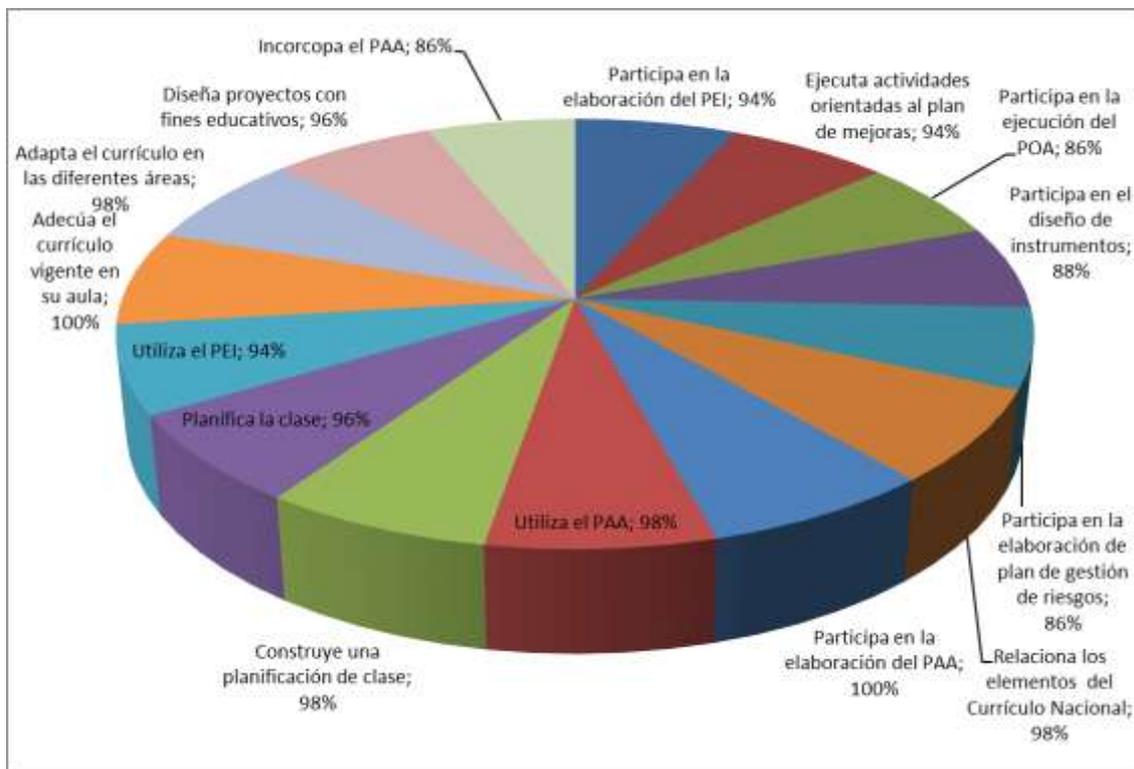


Figura 5. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.
 Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

Tanto en la Tabla 5 como en la Figura 5, se observa que en todos los indicadores la correlación porcentual es bastante similar, varía del 86% al 100%. Además, la importancia que se acredita a los indicadores en éste ámbito tiene un promedio porcentual del 94%, lo que indica que los docentes consideraron como muy importante la planificación institucional y curricular en el desempeño docente.

De acuerdo a este análisis, los maestros encuestados del colegio “San Francisco” consideran que es muy importante que las actividades académicas sean planificadas y guiadas en base un plan operativo anual (POA), a un plan educativo institucional (PEI), a un plan anual de asignatura (PAA), como también, en base a las planificaciones de clase por etapas de cada proceso didáctico que sean adaptables al currículo vigente y a las necesidades e interés de todos los actores educativos, y además, reconocer a la evaluación como parte de la planificación que permite observar los avances de los estudiantes, analizar actividades y otros factores negativos o positivos que alteren el aprendizaje. Por lo tanto, se considera que es muy importante el ámbito de la planificación en el desempeño docente, pues avala un aprendizaje de calidad, efectivo y significativo de los contenidos y objetivos planteados en cada proceso didáctico.

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

La planificación es una herramienta fundamental en el desempeño docente, porque le permite al maestro organizar y brindar una educación de calidad a sus estudiantes en base a unos propósitos deseados y requeridos por la sociedad actual.

Tabla 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 8,20 | 82% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 8,00 | 80% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 7,20 | 72% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 6,60 | 66% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 5,60 | 56% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9,40 | 94% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 9,60 | 96% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,60 | 96% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,60 | 96% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,20 | 92% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 8,20 | 82% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,60 | 96% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,40 | 94% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,40 | 84% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,40 | 84% |
| TOTAL | | 127,00 | |
| PROMEDIO | | 8,47 | 85% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".



Figura 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Como podemos observar, tanto en la Tabla 6 como en la Figura 6, los niveles de conocimiento más bajos **NC5.60**, **NC6.60** y **NC7.20**, lo que indica que los docentes encuestados del colegio San Francisco” no conocen a profundidad o no han participado en el plan de gestión de riesgos ni en el plan operativo anual (POA) de su institución. Esto hace que el docente desconozca de algunos requerimientos institucionales, lo que no garantiza construir una planificación de clase de acuerdo a las necesidades educativas de la institución y su contexto.

En cambio en los demás indicadores, los niveles de conocimiento se observan en un rango de **NC8** a **NC9.60**, lo que se considera que los docentes conocen del plan educativo institucional (PEI), del plan de mejoras, del plan anual de asignatura (PAA) y, conocen como planificar la clase considerando las etapas de un proceso didáctico adecuándolos a las necesidades de la institución, de aula y su contexto educativo.

El promedio porcentual del nivel de conocimiento es del 85%. Se concluye por lo tanto, que los docentes de esta institución educativa tienen un nivel de conocimiento aceptable en cuanto al ámbito de la planificación del desempeño docente, lo que les genera confianza en sus planificaciones tanto institucionales como curriculares.

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

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, se centra en las planificaciones de las unidades didácticas acordes al contexto y al nivel del estudiante. En este ámbito, se toma en cuenta la complejidad de los procesos de enseñanza aprendizaje, las necesidades de los alumnos y la generación de ambientes que sean propicios para el aprendizaje de todos.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

La planificación es fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, porque le permite al docente orientar, organizar y brindar una educación de calidad a sus estudiantes en base a unos propósitos deseados y demandados por la actual sociedad.

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

El docente para lograr un buen desempeño profesional en su proceso de enseñanza aprendizaje se apoya fundamentalmente en la planificación de la clase y la frecuencia con que la hace. La misma que debe estar orientada en función de los conocimientos

de los alumnos, de los principios didácticos y pedagógicos del profesor en el área que enseña. Además, para planificar debe, permanentemente seleccionar y diseñar recursos adecuados que permitan desarrollar destrezas y actividades de aprendizaje con la participación de los estudiantes.

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|--|--------------|------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 10,00 | 100% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9,80 | 98% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9,40 | 94% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 9,40 | 94% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 8,80 | 88% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,20 | 92% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,60 | 96% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,40 | 94% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,80 | 98% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 8,80 | 88% |
| TOTAL | | 94,20 | |
| PROMEDIO | | 9,42 | 94% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

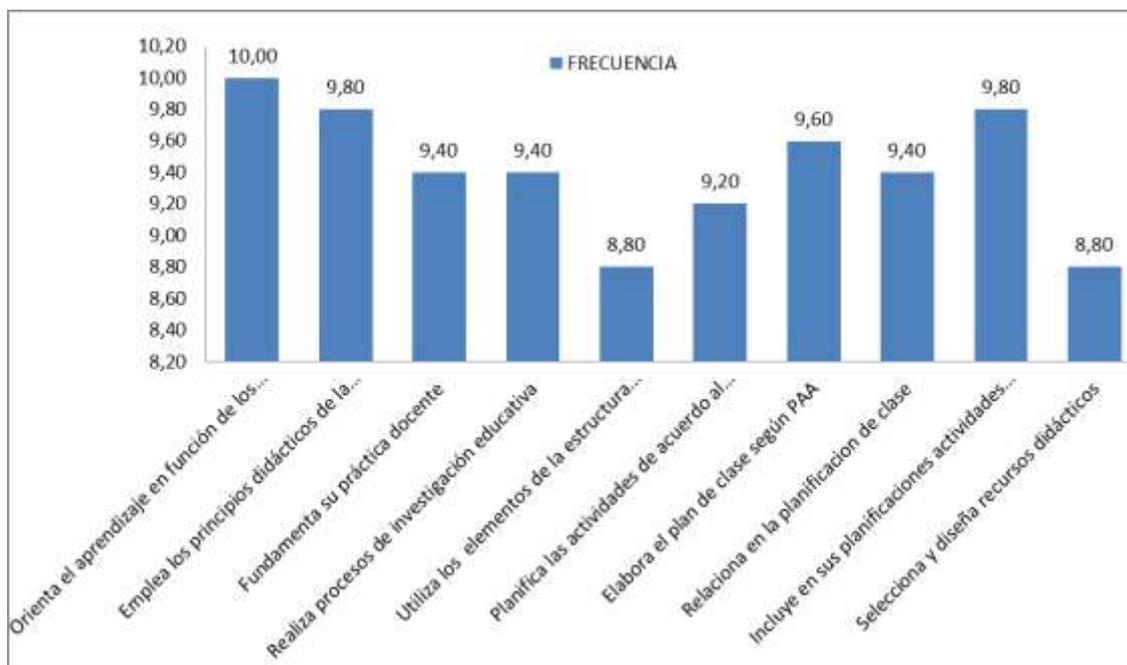


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

En la Tabla 7 como en la Figura 7, se observa que con una **f10**, todos los docentes encuestados coinciden y consideran que orientan el aprendizaje en función de los conocimientos del área científica que se enseña. Además, con una **f9.8**, los docentes indican que en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje emplean los principios didácticos de la disciplina que imparten e incluyen actividades que permiten participar a sus estudiantes.

También se observa que el nivel de frecuencia más bajo es **f8.80**, esto indica que a los docentes les falta seleccionar y/o diseñar recursos didácticos acordes al nivel de aprendizaje que sirvan para desarrollar destrezas en los estudiantes. Así como también, algunos docentes poco aplican o desconocen los elementos de la estructura curricular para construir las planificaciones de clase.

Además en la tabla 7, se observa que la variación porcentual apenas varía del 88% al 100%, y el promedio de los niveles de frecuencia es del 94%. Por lo que se concluye que los docentes que participaron en el cuestionario de autoevaluación consideran que son muy constantes en la planificación de clase y del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.

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

Todo buen docente considera que la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje en las aulas, tiene un gran nivel de importancia en su desempeño profesional. Esto hace que el profesor realice su trabajo con principios éticos, pedagógicos y didácticos que permiten lograr en sus estudiantes una educación con calidad.

Tabla 8. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

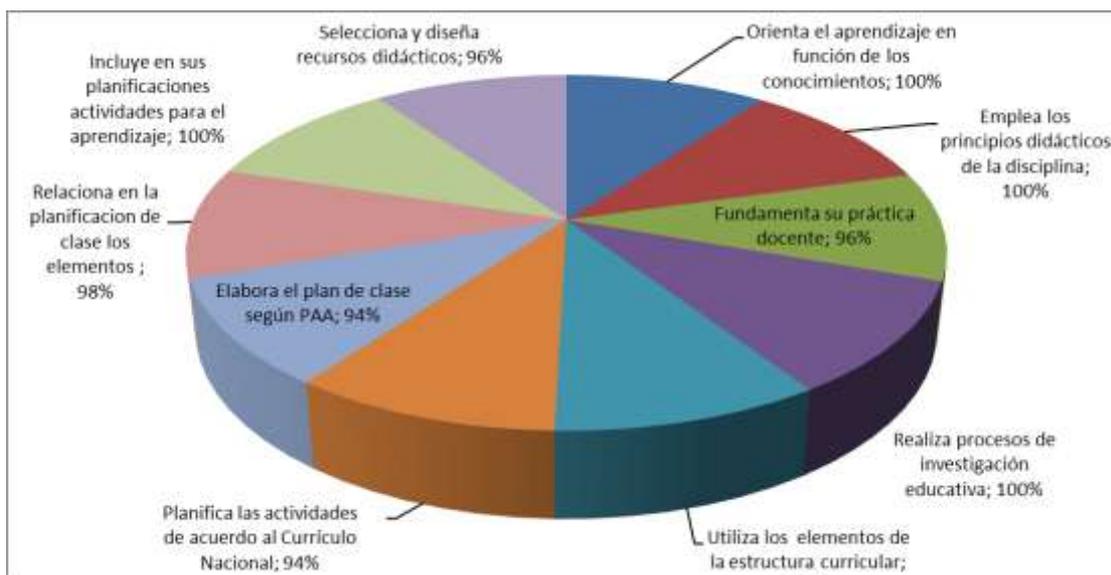


Figura 7. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

En la Tabla 8, se observa, que en cada uno de los indicadores de esta parte del cuestionario de autoevaluación en el que participaron los docentes investigados, consideran un alto nivel de importancia, apenas varía en un rango porcentual del 94% al 100%, y el promedio porcentual es del 97%. Lo que para ellos, todos los indicadores propuestos son importantes y se los debe tener en cuenta en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

De acuerdo a los docentes que participaron en esta investigación, se concluye que es muy importante la planificación de todas y cada una de las actividades que involucran el proceso enseñanza aprendizaje. Pues, se logra orientar el aprendizaje y precisar la participación activa de los estudiantes.

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

Del nivel de conocimiento que tengan los docentes en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, depende el éxito de su desempeño profesional. Un buen docente sabe cómo planificar una clase y considera todos los elementos de la misma (actividades iniciales, construcción y transferencia del conocimiento, y la evaluación). Toma en cuenta las fortalezas, las debilidades y las necesidades tanto académicas como de comportamiento de sus alumnos en el contexto en el que se desenvuelven.

Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|--|-----------------------|------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 10,00 | 100% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9,60 | 96% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9,40 | 94% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 9,40 | 94% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9,00 | 90% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,40 | 94% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,60 | 96% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,40 | 94% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,60 | 96% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 8,60 | 86% |
| TOTAL | | 94,00 | |
| PROMEDIO | | 9,40 | 94% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

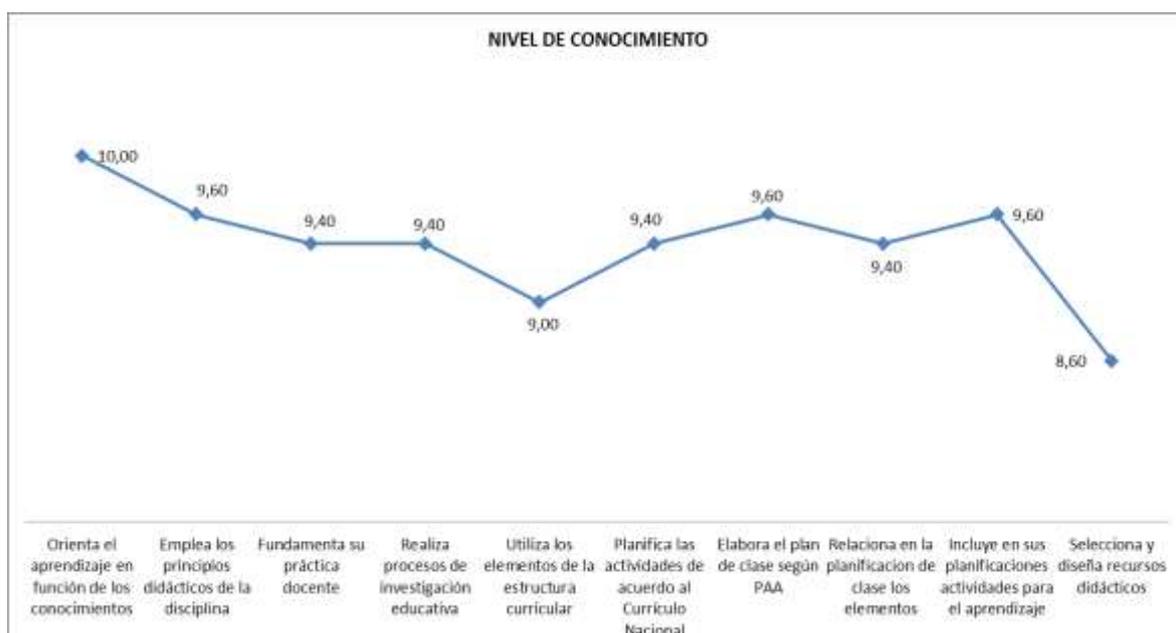


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Se observa, tanto en la Tabla 9 como en la Figura 9, que el nivel de conocimiento más bajo es NC8.60, esto indica que los docentes encuestados en el colegio "San Francisco" les falta optimizar en cuanto a la selección y/o diseño de recursos didácticos que sean óptimos y adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, con un **NC10** se aprecia, que los docentes saben que el aprendizaje en los estudiantes debe estar orientado en función de los conocimientos científicos del área que enseñan cada uno de los maestros.

En cambio en los demás indicadores, se observa que el nivel de conocimiento está en un rango de **NC9** a **NC9.60**, lo que se considera que los docentes tienen un alto nivel de conocimiento del cómo planificar sus clases. Planifican en función de los conocimientos y principios didácticos del área, toman en cuenta el plan anual de asignatura y consideran los ejes transversales del Currículo Nacional, e incluyen actividades para el aprendizaje que permiten la participación de los estudiantes.

El promedio porcentual del nivel de conocimiento es del 94%. Se concluye por lo tanto, que los docentes de esta institución educativa tienen un buen nivel de conocimiento en cuanto a la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, lo que generan confianza en su desempeño profesional.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

La ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se da en el aula, es decir, es la clase misma, previa a una planificación. En la fase inicial de la clase se determinan las actividades iniciales como prerrequisitos y conocimientos previos que conoce el estudiante. En la fase del desarrollo se construye el conocimiento. Y, en la fase evaluación, se verifican los niveles de logro de los aprendizajes.

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.

La frecuencia con la que los profesionales en Ciencias de la Educación aplican sus conocimientos en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, determinan el nivel de preparación y el perfil profesional del maestro. Es decir, un docente de calidad frecuentemente promueve actividades y desarrolla estrategias didácticas para precisar el conocimiento en los estudiantes.

A continuación, se observa la percepción de los indicadores de los docentes que participaron en esta investigación, como también la observación del investigador en la ejecución de las sesiones de clase.

Tabla 10. 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 enseñanza aprendizaje (Inicio).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|--|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 8,80 | 8,00 | 88% | 80% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,80 | 7,80 | 98% | 78% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 10,00 | 8,50 | 100% | 85% |
| TOTAL | | 28,60 | 24,30 | | |
| PROMEDIO | | 9,53 | 8,10 | 95% | 81% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio "San Francisco".

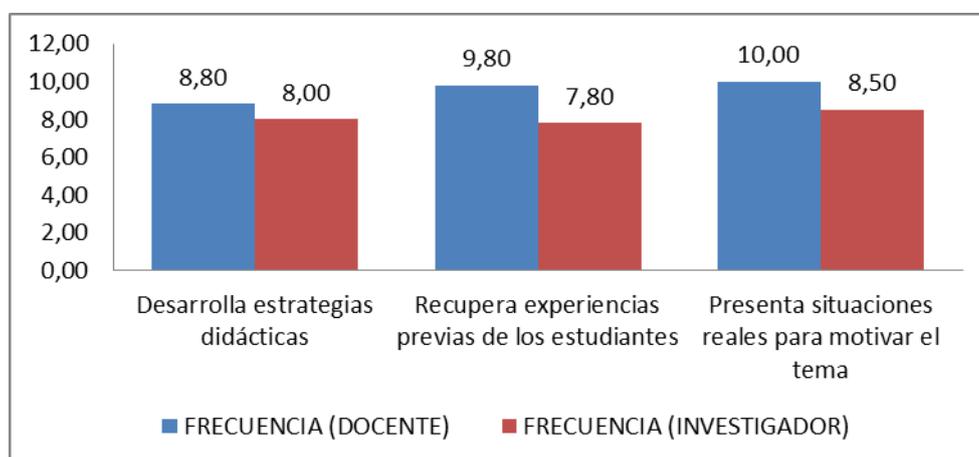


Figura 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Inicio).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio "San Francisco".

Al iniciar una sesión de clase, en base a la información presentada en la Tabla 10 como en la Figura 10, se observa que los docentes participantes en esta investigación indican un nivel de frecuencia más alto que la apreciación del investigador. Por ejemplo, con una **f10** todos los docentes consideraron que *presentan situaciones reales para motivar la clase*, pero la percepción del investigador muestra una **f8.50**.

Esto permite concluir, que no todos los docentes motivaron *el abordaje del tema de clase*, siendo este uno de los requisitos importantes al iniciar una sesión de clase que logra motivar en el alumno el interés de tema. Tampoco, no todos los docentes *desarrollaron estrategias para recuperar prerrequisitos*, ni *recuperaron experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase*. En sí, sino se hace

correctamente el abordaje del tema como punto de partida de una clase, es difícil que los estudiantes se interesen por el tema a desarrollar, causando un fracaso en el aula.

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. 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 enseñanza aprendizaje (Desarrollo).

| Nº DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,80 | 8,20 | 98% | 82% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,00 | 8,60 | 90% | 86% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,40 | 8,50 | 84% | 85% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,20 | 8,20 | 92% | 82% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,60 | 7,80 | 96% | 78% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,60 | 7,90 | 96% | 79% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,40 | 8,60 | 94% | 86% |
| TOTAL | | 65,00 | 57,80 | | |
| PROMEDIO | | 9,29 | 8,26 | 93% | 83% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio "San Francisco".

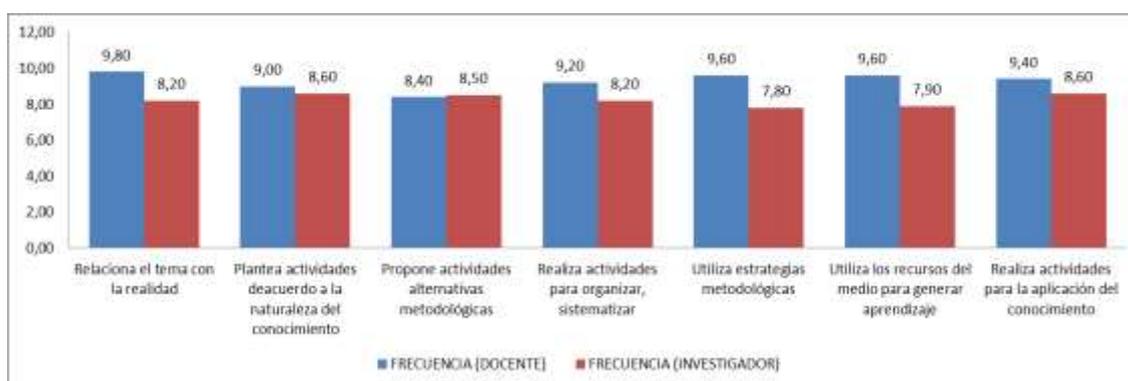


Figura 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Desarrollo).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio "San Francisco".

En el desarrollo de la clase, en la Tabla 11 y en la Figura 11, se observa que los docentes participantes en esta investigación indicaron un nivel de frecuencia más alto que la observación del investigador, excepto en el indicador: *propone actividades alternativas metodológicas*. El nivel de frecuencia es similar entre los profesores y la percepción del investigador pues son f8.40 frente a f8.50, respectivamente. Lo que se evidencia, es que los maestros si proponen en las actividades metodologías alternas (por ejemplo: la realización de talleres grupales prácticos en el aula y/o laboratorio) para atender la diversidad de los estudiantes.

En el indicador *utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos de la institución*, hay una diferencia considerable del nivel de frecuencia entre los docentes f9.60 frente a la observación del investigador f7.80. Se evidenció que algunos docentes no se ayudan en el desarrollo de las clases de los recursos didácticos que les brinda la institución, como por ejemplo el uso de la tecnología como las pantallas digitales que disponen, y la aplicación de programas didácticos como por ejemplo GeoGebra, Internet, textos digitales, etc.

Otro de los indicadores que muestra una diferencia considerable del nivel de frecuencia entre los docentes y el investigador es: *utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes*. Las frecuencias son f9.60 y f7.90, respectivamente. Lo que se evidenció que algunos de los maestros no utilizan recursos que faciliten el desarrollo de las actividades formativas, como por ejemplo un programa multimedia que permita hacer prácticas como graficar funciones polinomiales, trigonométricas, representar vectores en diferentes coordenadas, etc., textos digitales, videos interactivos, información de la prensa para así captar la atención de los alumnos.

Finalmente se concluye, que de acuerdo a la observación del investigador en desarrollo de la clase que se les hizo a los docentes del colegio “San Francisco”, a ciertos profesores les falta utilizar recursos del medio, recursos didácticos y realizar actividades óptimas que den facilidades al logro de conocimientos y generen el aprendizaje de los estudiantes en el aula.

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. 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 enseñanza aprendizaje (Evaluación).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,20 | 7,90 | 82% | 79% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 8,00 | 8,70 | 80% | 87% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,20 | 6,70 | 82% | 67% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 8,40 | 6,90 | 84% | 69% |
| TOTAL | | 32,80 | 30,20 | | |
| PROMEDIO | | 8,20 | 7,55 | 82% | 76% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio "San Francisco".

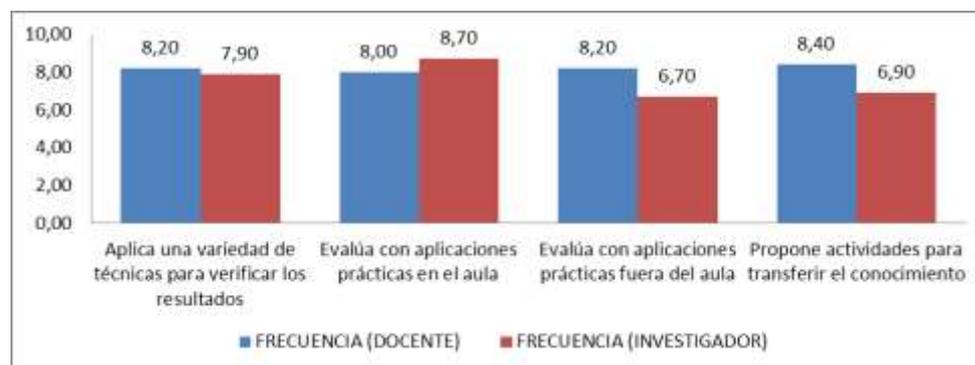


Figura 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Evaluación).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio "San Francisco".

En la evaluación de la clase, en la Figura 12, se observa que los docentes participantes en esta investigación indicaron un nivel de frecuencia más alto que la observación del investigador, excepto en el indicador *evalúa con aplicaciones prácticas en el aula*, el nivel de frecuencia es similar entre los docentes y la percepción del investigador pues son 8 frente a 8,70, respectivamente. Lo que se evidenció que

los docentes evalúan a sus estudiantes a través de aplicaciones prácticas, como por ejemplo, resolviendo ejercicios y problemas utilizando los elementos que hay en el aula (por ejemplo midiendo el diámetro para calcular el volumen y el área de una esfera), contestando test y cuestionarios, etc., tanto en forma individual como grupal.

En la Tabla 12 y la Figura 12, también se evidencia, de acuerdo a la observación del investigador, que en los indicadores: *evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula*, y, *propone actividades para transferir el conocimiento*, tienen un nivel de frecuencia bajo de f6.70 y f6.90, respectivamente. En cambio los docentes consideran un nivel de frecuencia alto de f8.20 y f8.40.

Esto indica que en las clases observadas por el investigador, no se evidenció que todos los maestros evaluaran la clase con prácticas fuera del aula. Y otros no propusieron actividades a los estudiantes para transferir el conocimiento a nuevos contextos del tema tratado, siendo este indicador el más primordial en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Lo que permite concluir, que los docentes desconocen o le prestan poco interés a la evaluación de una clase. Es decir, algunos profesores dan la clase, hacen ciertas afirmaciones y/o preguntas afirmativas, dando por hecho que se comprendió; y se van del salón de clase. Pero en realidad, no verifican resultados de aprendizaje reales en el aula, como por ejemplo transfiriendo el conocimiento adquirido a contextos del entorno en el que se desenvuelve el alumno, realizar más prácticas en el aula, etc.

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.

Al hacer un análisis global, de los niveles de frecuencia del desempeño profesional desde la percepción del docente y de la observación del investigador en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, tanto con la información recopilada y distribuida en la Tabla 13 como en base a la interpretación de los datos en la Figura 13, se observa que hay diferencias en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el docente percibe un nivel de frecuencia más alto que el del observador.

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

| Nº DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|-----------------|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11 | INICIO | 9,53 | 8,10 | 95% | 81% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9,29 | 8,26 | 93% | 83% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 8,20 | 7,55 | 82% | 76% |
| | TOTAL | 27,02 | 23,91 | | |
| | PROMEDIO | 9,01 | 7,97 | 90% | 80% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio "San Francisco".

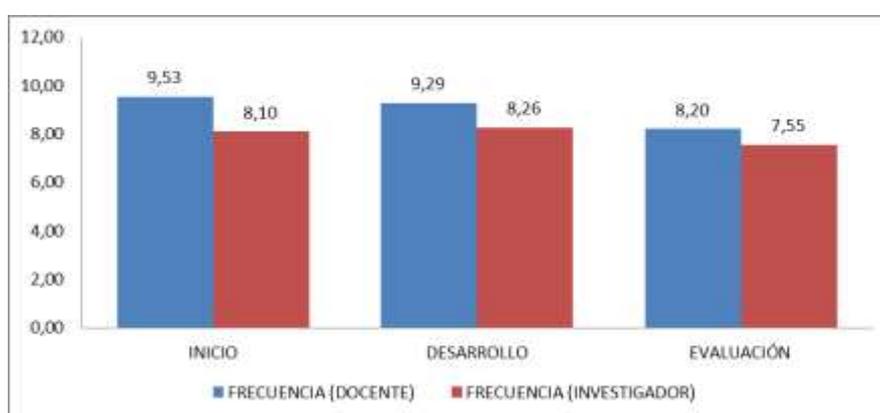


Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Visión Global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio "San Francisco".

El nivel de frecuencia, según la percepción de los docentes es más alto que del investigador. Esto permitió evidenciar que en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje los docentes no aplican todos los indicadores que debe tener una clase en las fases inicial, de desarrollo y de evaluación. No todos recuperan prerrequisitos ni experiencias previas, no se transfiere el conocimiento a otros contextos. También se observó que algunos maestros no evalúan la clase, siendo este un indicador muy importante que comprueba el aprendizaje en los alumnos o si hay la necesidad de refuerzo académico de los mismos.

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.

La importancia que los profesionales en Ciencia de la Educación le dan a una sesión de clase, hace que el docente demuestre interés, entrega, compromiso, carisma y sobre todo ética profesional al ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante

actividades y estrategias metodológicas didácticas que guíen, orienten y faciliten los aprendizajes en los estudiantes. Además, buscan recursos didácticos-tecnológicos que generen interés y motiven el aprendizaje.

Tabla 14. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|--|--------------|------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 9,40 | 94% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 10,00 | 100% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 10,00 | 100% |
| | TOTAL | 29,40 | |
| | PROMEDIO | 9,80 | 98% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

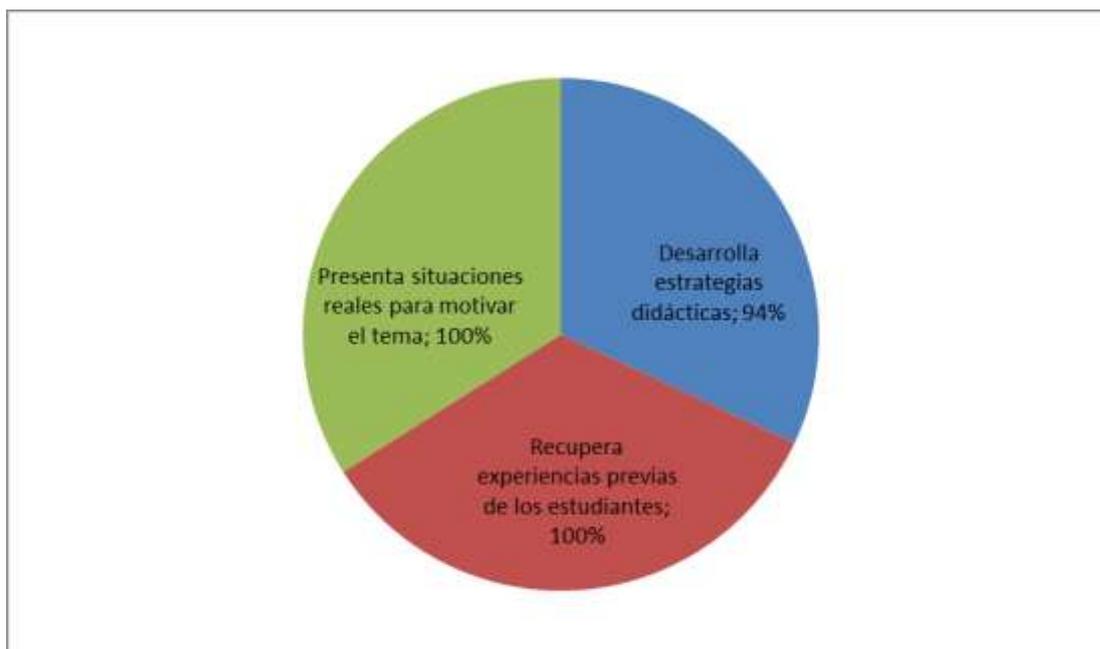


Figura 14. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Al iniciar una clase, en la Tabla 14, se observa un nivel de importancia alto, en el rango (9.40 a 10) y un promedio porcentual del 98%. También se aprecia en la Figura 14, que los docentes consideran que importante desarrollar estrategias, presentando situaciones antes de iniciar la clase. Lo que permite concluir, que los docentes de esta institución educativa, consideraron que es muy importante en la ejecución de todo proceso de enseñanza aprendizaje, el iniciar la clase con estrategias didácticas que permitan recuperar prerrequisitos, recuperar experiencias previas de los alumnos y

sobretudo presentar situaciones reales y/o contradictorias que motiven a los estudiantes el abordaje del tema de clase.

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

Tabla 15. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Desarrollo).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|--------------|------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,80 | 98% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,80 | 98% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,80 | 88% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,60 | 96% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,60 | 96% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,80 | 98% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,60 | 96% |
| TOTAL | | 67,00 | |
| PROMEDIO | | 9,57 | 96% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.



Figura 15. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Desarrollo).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

Por otro lado, en el desarrollo de la clase, en la Tabla 15 y también en la Figura 15, se observa un nivel de importancia alto en todos los indicadores, oscila en el rango de 9.60 a 9.80, y presenta un promedio porcentual del 96%.

Lo que se concluye, que los docentes que participaron en esta investigación creen que en el desarrollo de una clase es muy importante relacionar temas, plantear y proponer actividades que enfoquen con la realidad y la naturaleza del conocimiento de cada estudiante, a través de la búsqueda de estrategias metodológicas y de recursos didácticos que generen aprendizajes para la aplicación del conocimiento en otras áreas y en nuevos contextos.

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

Tabla 16. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Evaluación).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|--------------|------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,40 | 94% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,00 | 90% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 9,20 | 92% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9,20 | 92% |
| TOTAL | | 36,80 | |
| PROMEDIO | | 9,20 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".



Figura 16. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Evaluación).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

En la evaluación de la clase, tanto en la Tabla 16 como en la Figura 16, se observa que los docentes participantes en esta investigación también indicaron un alto nivel de importancia en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, el mismo que oscila entre un rango de 9.00 a 9.40, y presenta un promedio porcentual del 92%.

Esto permite concluir que los docentes de esta institución educativa, consideraron que una sesión de clase debe ser siempre evaluada para verificar los aprendizajes de los estudiantes aplicando ciertas técnicas de evaluación (*técnicas de interrogatorio* en base a instrumentos como la encuesta, la autoevaluación; *técnicas de resolución de problemas* como pruebas objetivas, de ensayo, pruebas estandarizadas, etc.), que permitan verificar resultados de aprendizaje. Además, consideraron importante que los conocimientos adquiridos sean transferidos a otros contextos y/o áreas del conocimiento.

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

Tabla 17. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Visión Global).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|--------------|------------|
| 3.11 | INICIO | 9,80 | 98% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9,57 | 96% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 9,20 | 92% |
| TOTAL | | 28,57 | |
| PROMEDIO | | 9,52 | 95% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

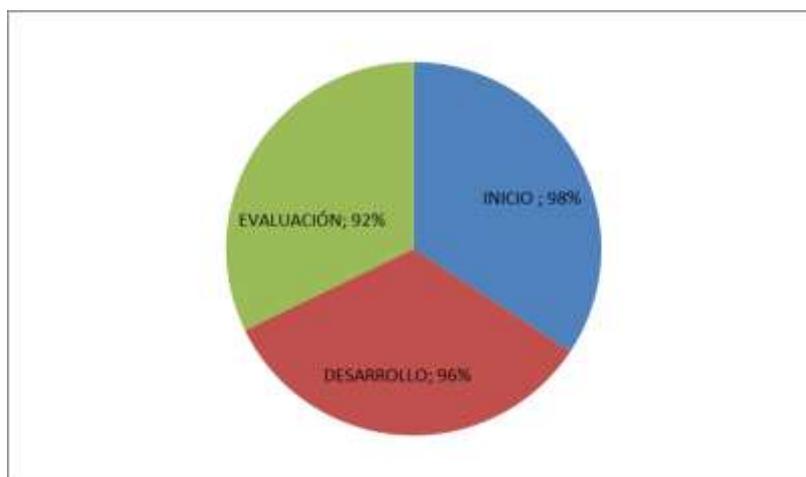


Figura 17. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Visión Global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Como una visión global a este ámbito y específicamente a la importancia que tiene la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, en la Tabla 17 y en la Figura 17, se observa que los docentes consideraron un alto nivel de importancia, oscila en un rango de 9.20 a 9.80, y presenta una media porcentual del 95%.

Pues, esto permitió concluir, que los docentes consideraron como muy importante el que una clase deba ejecutarse en sus tres fases inicial, desarrollo y evaluación; y que cada una de estos ámbitos deben contener también indicadores que acrediten y valoren su importancia. Esto garantiza un aprendizaje óptimo y con buenos resultados de logro en todos y cada uno de los estudiantes.

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

Tabla 18. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Inicio).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|--|-----------------------|------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 9,00 | 90% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,40 | 94% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 10,00 | 100% |
| | TOTAL | 28,40 | |
| | PROMEDIO | 9,47 | 95% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

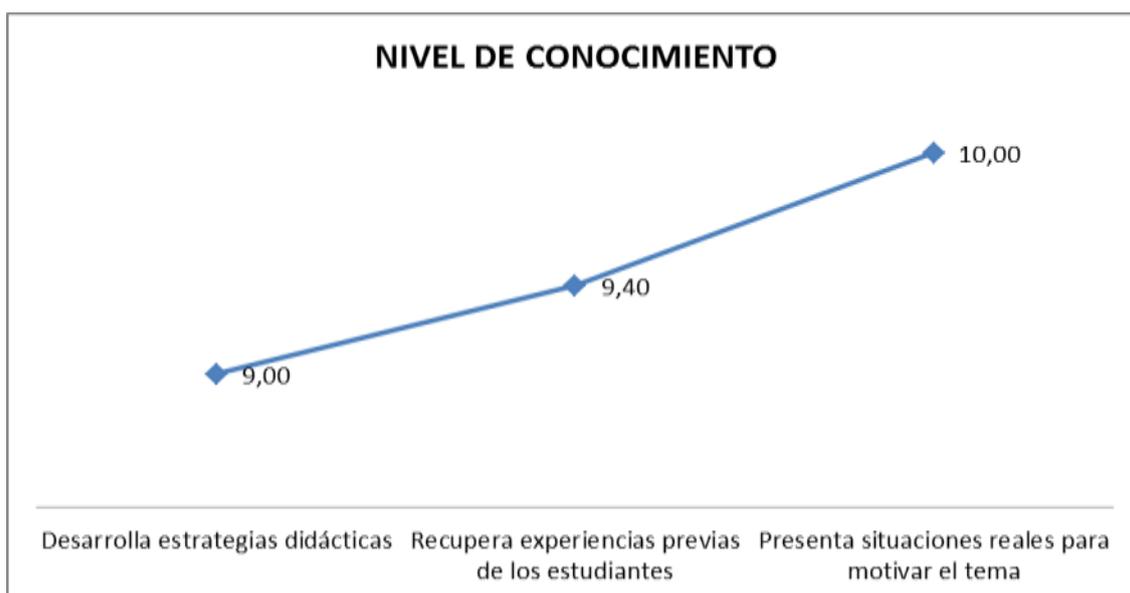


Figura 18. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Inicio).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Al iniciar el proceso de enseñanza aprendizaje, en la Tabla 18 y en la Figura 18, según la percepción de los docentes del colegio “San Francisco” que participaron en esta investigación, el rango del nivel de conocimiento se observa que está entre NC9 a NC10, lo que determina un promedio porcentual de 95%.

De acuerdo a esta observación, se concluye que los docentes de esta institución educativa consideraron tener un alto nivel de conocimiento en la gestión del aprendizaje al momento de iniciar la clase, toman en cuenta el desarrollo de estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, la recuperación de experiencias previas como punto de partida y la presentación de situaciones reales que motiven el abordaje del tema de clase.

Finalmente, se concluye que una buena ejecución del proceso enseñanza aprendizaje depende del nivel de conocimiento y de la experiencia profesional del docente en la gestión del aprendizaje. Es decir, el maestro es el que sabe cómo relacionar actividades, estrategias didácticas y metodológicas, recursos didácticos, verificadores de aprendizaje, etc. que sirven para atender la diversidad del grupo y al mismo tiempo la particularidad del estudiante en el aula.

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

Tabla 19. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Desarrollo).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,60 | 96% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,00 | 90% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 8,20 | 82% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,20 | 92% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,40 | 94% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,40 | 94% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,20 | 92% |
| | TOTAL | 64,00 | |
| | PROMEDIO | 9,14 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

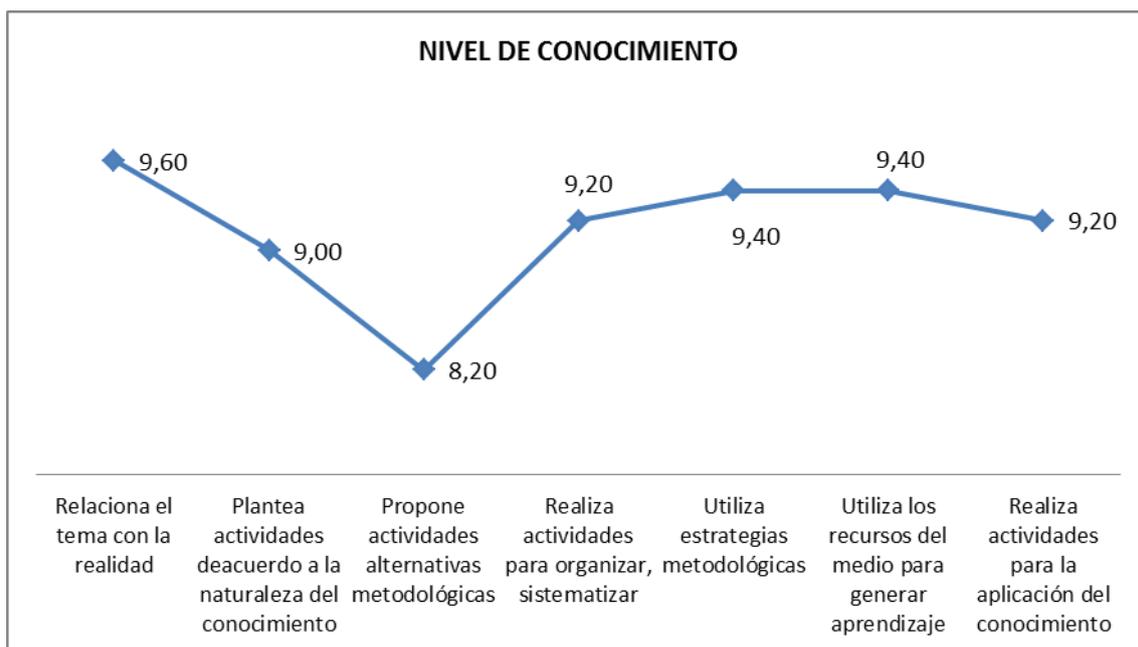


Figura 19. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Desarrollo).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

En el **desarrollo** de la clase, en la Figura 19, según la percepción de los docentes que participaron en esta investigación, se observa un nivel de conocimiento alto en todos los indicadores, pues oscila en el rango NC8.20 a NC9.60. Además, en la Tabla 19, presenta un promedio porcentual del 91%.

Esto permite concluir, que los docentes que participaron en esta investigación consideran que saben cómo relacionar temas, plantear y proponer actividades que se enfoquen con la realidad y la naturaleza del conocimiento de cada estudiante, a través de la búsqueda de estrategias metodológicas y de recursos didácticos que generen aprendizajes para la aplicación del conocimiento en otras áreas y contextos.

Además, tanto en la tabla como en la figura se observa, que el nivel de conocimiento más bajo de los docentes es NC8.20, esto quiere decir que estos maestros reconocen que aún les falta proponer actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes.

Finalmente se concluye, que a algunos de los docentes, desconocen o le dan poca importancia de relacionar el tema de clase con la realidad del entorno y de proponer actividades que permitan atender a la diversidad de estudiantes que hoy por hoy disponen los establecimientos educativos. El docente actual debe pensar diferente comprometiéndose a buscar alternativas para mejorar su práctica docente y ser parte de la solución del problema educativo que enfrentamos en la actualidad.

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.

El docente actual debe conocer y estar preparado para evaluar un sesión de clase, aplicar una variedad de técnicas de evaluación las mismas que permitan la verificación de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

Tabla 20. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Evaluación).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,80 | 88% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 8,80 | 88% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,60 | 86% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 8,20 | 82% |
| | TOTAL | 34,40 | |
| | PROMEDIO | 8,60 | 86% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

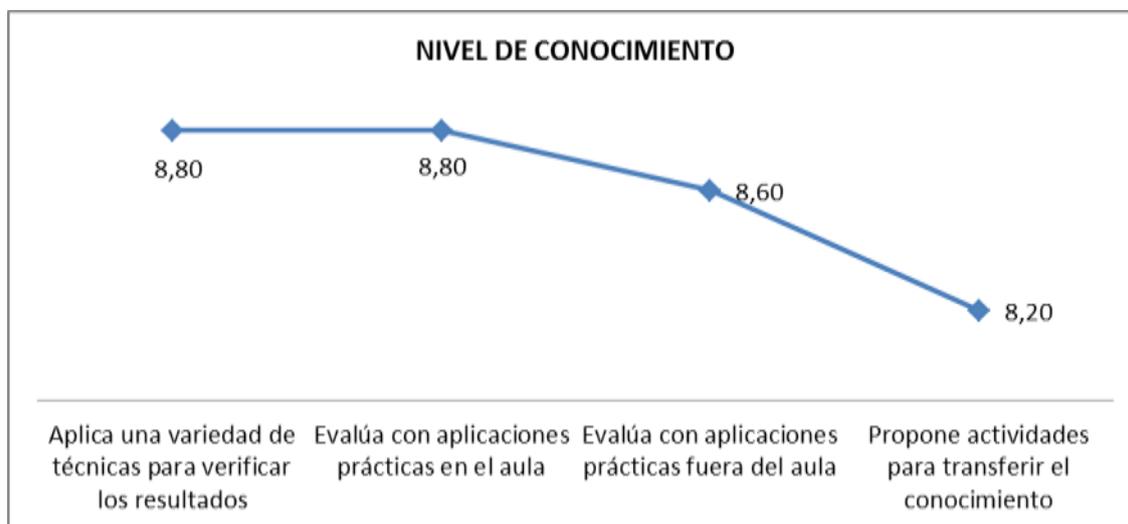


Figura 20. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Evaluación).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Por otro lado, en la **evaluación** de la clase, en la Figura 20, se observa que los docentes participantes en esta investigación también consideraron tener un buen nivel de conocimiento en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y de los indicadores que permite evaluar una clase, el mismo que oscila entre un rango de 8.20 a 8.80, en la Tabla 20, también se observa un promedio porcentual del 86%.

En base a esta observación, se puede concluir que los docentes consideran que conocen como evaluar una sesión de clase aplicando una variedad de técnicas (*técnicas de interrogatorio* con instrumentos como la encuesta, la autoevaluación; *técnicas de resolución de problemas* como pruebas objetivas, de ensayo, pruebas estandarizadas, etc.), que verifican los resultados de aprendizaje, con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula. Además, según estos docentes proponen actividades que permiten transferir el conocimiento a otras áreas del conocimiento y a situaciones reales de acuerdo al medio en el que se desenvuelve.

Pero se observa en la Figura 20, que el nivel de conocimiento más bajo de los docentes es NC8.20, lo que se concluye que los maestros reconocen que aún les falta en la ejecución del proceso de aprendizaje proponer actividades que permitan transferir el conocimiento para que sea aplicado en otras áreas y nuevos contextos en el que se desenvuelve el estudiante.

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 VISION GLOBAL.

En la actualidad el docente para atender a una diversidad de alumnos que tienen formas de actuar y de comportamientos diferentes en las aulas en comparación a los de hace algunos años atrás, debe estar preparado y desenvolverse para lograr en el estudiante aprendizajes significativos con parámetros verificables de evaluación.

Tabla 21. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Visión Global).

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|------------|
| 3.11 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 8,80 | 88% |
| 3.12 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 8,80 | 88% |
| 3.13 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,60 | 86% |
| | TOTAL | 26,20 | |
| | PROMEDIO | 8,73 | 87% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Al analizar Tabla 21 y al observar los datos representados en la Figura 21, vemos que los docentes del colegio "San Francisco", perciben un buen nivel de conocimiento para evaluar una clase. Apenas un promedio porcentual del 13% es lo que faltaría para llegar a la eficiencia en la aplicación de técnicas de evaluación para verificar resultados de aprendizaje.



Figura 21. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Visión Global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Se concluye, que a los docentes de esta institución educativa pese a que perciben un buen nivel de conocimiento de evaluación, les hace falta evaluar sus clases con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula como por ejemplo aplicando el conocimiento en actividades prácticas como laboratorios, programas multimedia y otros ambientes donde se logre transferir el conocimiento.

Se debe tomar en cuenta que la evaluación es parte del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes al evaluar su clase están evaluándose a sí mismos. Con la evaluación los profesionales en educación determinan si los alumnos alcanzan los aprendizajes requeridos en la clase, caso contrario, deben generar refuerzos académicos en los casos que amerite, para lograr los aprendizajes mínimos necesarios en los estudiantes.

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

Los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje se muestran tanto en la Tabla 22 como en la Figura 22.

En la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, la evaluación alcanza un nivel de frecuencia menor f8.20, frente al inicio f9.53 y al desarrollo f.29 de la clase, es decir, los docentes de esta institución educativa les falta valorar y considerar que la etapa de evaluación de una clase tiene que realizarse con mucha más frecuencia.

Tabla 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje.

| Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | | | |
|--|------------|-------------|-----------------------|
| GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | FRECUENCIA | IMPORTANCIA | NIVEL DE CONOCIMIENTO |
| Inicio | 9,53 | 9,80 | 9,47 |
| Desarrollo | 9,29 | 9,57 | 9,14 |
| Evaluación | 8,20 | 9,20 | 8,60 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

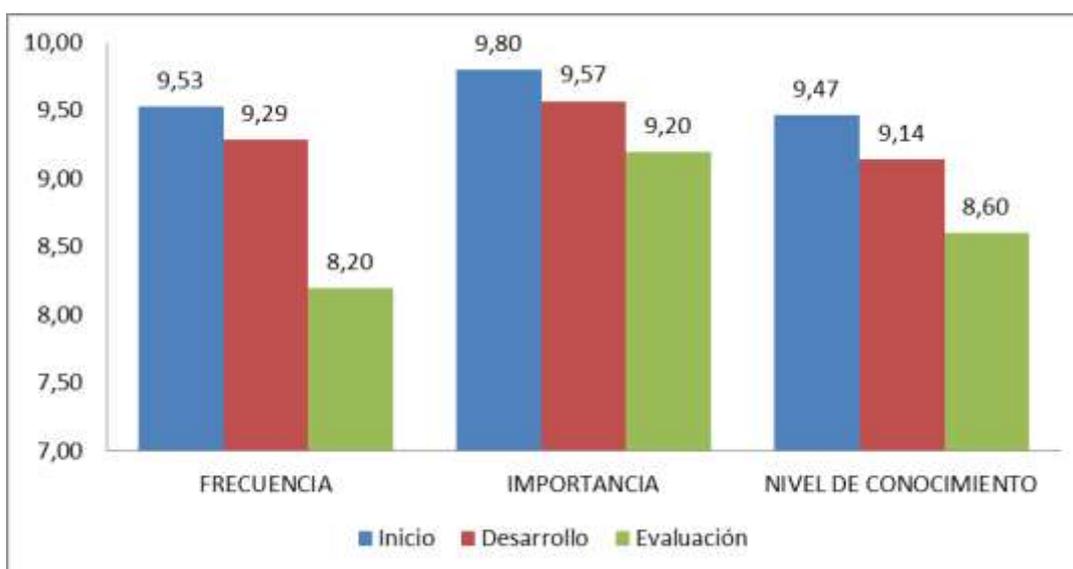


Figura 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

Los docentes del colegio "San Francisco", consideran como muy importante que en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje se tomen en cuenta las etapas: inicial, de desarrollo y de evaluación de una clase. La evaluación alcanza un nivel de importancia NI 9.20, es la más bajo, frente al inicio NI 9.80 y al desarrollo NI 9.57.

En el nivel de conocimiento en la gestión del aprendizaje, se observa en los datos representados de la Figura22, que la etapa de evaluación en el desarrollo de una sesión de clase es de NC8.60, es el más bajo. Con esto se concluye que los docentes de esta institución educativa les falta aplicar procesos de evaluación prácticos con técnicas que verifiquen resultados.

Finalmente, se concluye en base a la Figura 22, que en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, la etapa de evaluación es la más vulnerable, es decir, que a los docentes de esta institución educativa les hacen falta evaluar sus clases y proponer actividades que permitan transferir el conocimiento a nuevos contextos.

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

El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación considera la responsabilidad que tiene el docente de dirigir un grupo al momento de trabajar en el aula. El liderazgo y la comunicación, propician la amistad y acuerdos para la convivencia armónica a través del cumplimiento de reglas y normas. Pues, la comunicación es diálogo permanente profesor-estudiante que se lleva a cabo en el contexto educativo.

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

En la Tabla 23, se puede apreciar los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, en base a los indicadores propuestos en el cuestionario de autoevaluación y del registro de observación que se aplicó a los docentes del colegio “San Francisco” que participaron en esta investigación.

Tabla 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la precepción del docente y la observación del investigador.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 10,00 | 8,80 | 100% | 88% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 7,60 | 0,00 | 76% | 0% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 7,50 | 0,00 | 75% | 0% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 6,20 | 0,00 | 62% | 0% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 8,80 | 7,70 | 88% | 77% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,60 | 8,30 | 96% | 83% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 7,80 | 8,40 | 78% | 84% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,60 | 8,00 | 96% | 80% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,40 | 7,90 | 94% | 79% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,80 | 8,10 | 98% | 81% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 8,00 | 7,70 | 80% | 77% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 8,80 | 8,30 | 88% | 83% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 10,00 | 9,00 | 100% | 90% |
| TOTAL | | 113,10 | 82,20 | | |
| PROMEDIO | | 8,70 | 6,32 | 87% | 63% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de actividades aplicados a los docentes del Colegio “San Francisco”.

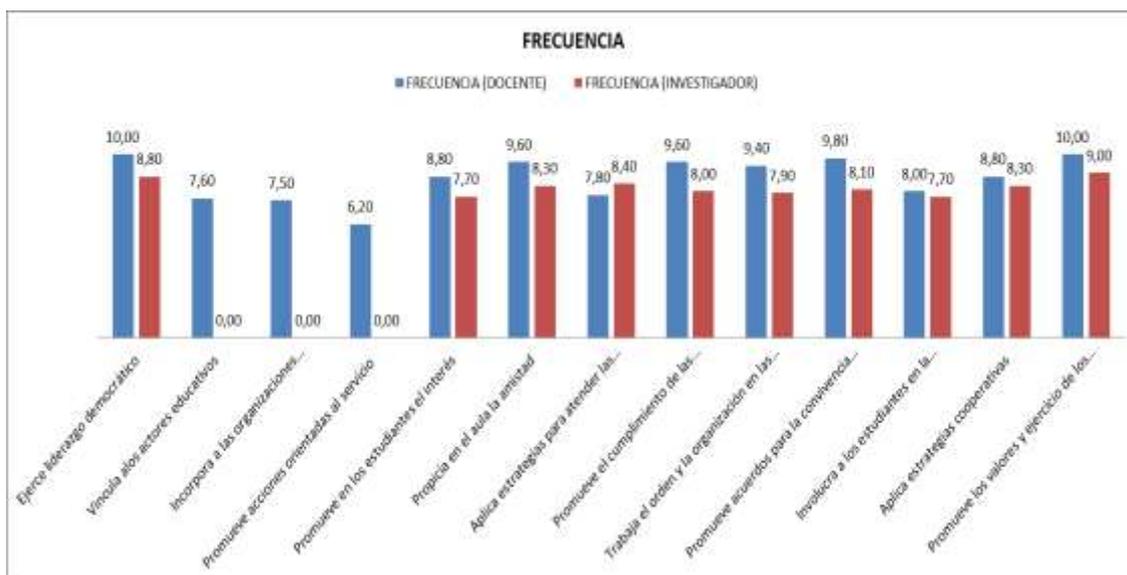


Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de actividades aplicados a los docentes del Colegio "San Francisco".

En la Figura 23, se observa que la percepción de los docentes en el nivel de frecuencia es más alta que la observación del investigador. Excepto en el indicador: *aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes*, se observa a los docentes con f7.80 y al investigador con f8.40, se evidenció que los maestros atienden en lo posible a las necesidades de cada alumno, por ejemplo volviéndoles a explicar, haciéndoles razonar, observando ilustraciones, organizadores gráficos, etc.

Por otro lado, pese a que los docentes indican unos niveles de frecuencia en los siguientes indicadores: *Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad* una f7.60, *incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales* una f7.50, y *promueve acciones orientadas al servicio social comunitario* con una f6.20. El investigador no pudo evidenciar estos indicadores en las observaciones de las actividades docentes.

En el indicador: *promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas*, el investigador percibe una f7.70, esto evidencia que hace falta estimular a los estudiantes a trabajar en equipo. Otro indicador con bajo nivel de frecuencia es: *trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula*, el investigador percibe una f7.90, lo que evidencia que algunos de los docentes les falta claridad en la organización de las actividades propuestas en la clase. Finalmente, en base a la percepción del investigador con una f7.70, algunos docentes no involucran a

los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras (grupos de trabajo, aprendizaje cooperativo, discusión, estudio de casos, integración de la tecnología) que les ayude a mejorar su aprendizaje.

Finalmente, y según la percepción del investigador, en la Tabla 23 se observa un promedio porcentual de nivel de frecuencia del 63%. Esto permite concluir que a los docentes les hace falta convencerse de que son verdaderos líderes y son quienes guían a sus estudiantes en la construcción de su futuro y del país.

Los líderes dan a conocer a sus estudiantes sus objetivos, y son quienes cooperan con todos los actores del aula para lograr sus metas y aprendizajes significativos. Comunicándoles de manera efectiva las políticas, normas y tareas asignadas a cada uno en el aula.

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

El liderazgo y la comunicación son muy importantes en el desempeño docente. La comunicación diaria con los estudiantes y la buena gestión del aula no necesitan de imponer políticas, estudiar estrategias y técnicas. Sino más bien, se necesita de un docente comprometido con su vocación y que en base a sus actitudes, compromisos, ética profesional y valores personales del profesor, lo hacen un líder en la gestión docente.

Tabla 24. Importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|---------------|------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,80 | 98% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 9,20 | 92% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,80 | 88% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 8,40 | 84% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,20 | 92% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,80 | 98% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,60 | 96% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 10,00 | 100% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,60 | 96% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,80 | 98% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,40 | 94% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,80 | 98% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 10,00 | 100% |
| TOTAL | | 123,40 | |
| PROMEDIO | | 9,49 | 95% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

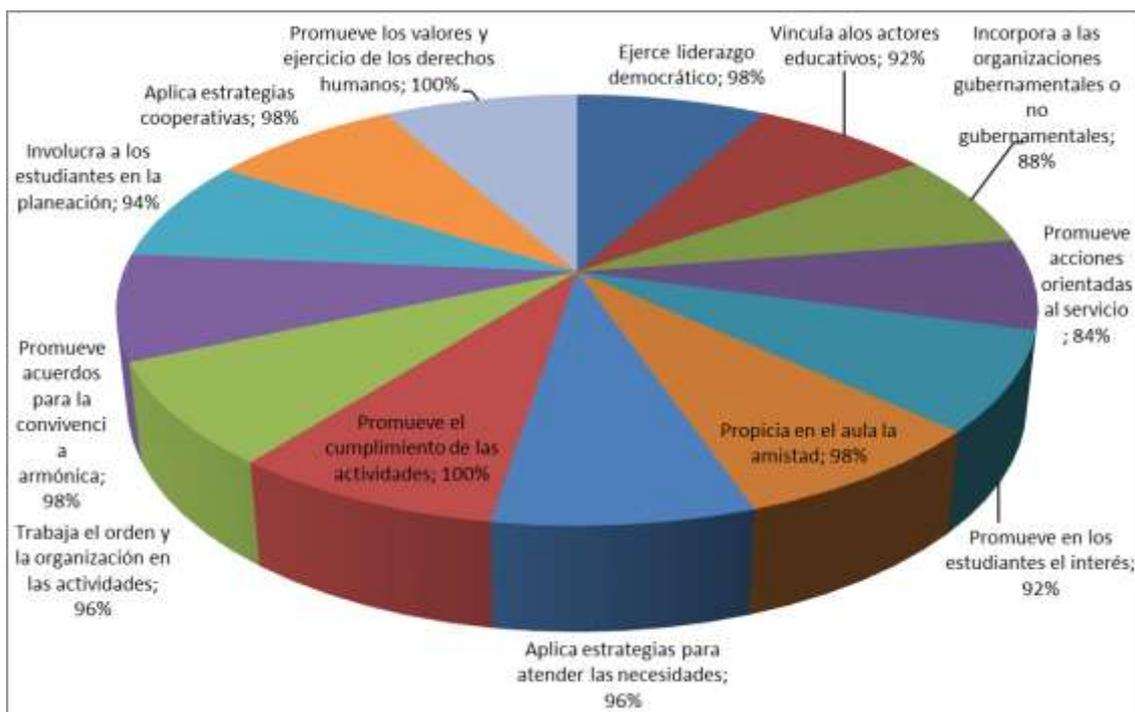


Figura 24. Importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

En la tabla 24, se observa, que los docentes consideraron como muy importante el ámbito del liderazgo y la comunicación en el desempeño docente. El nivel de importancia oscila entre 8.20 a 10, con un promedio porcentual del 95%.

También en la Figura 24, se observa entre los indicadores, porcentajes mínimos en el rango del 84% al 88%. Los docentes fueron honestos al considerar que hace falta compromiso y apertura para vincular a los alumnos en proyectos educativos de aula que ayuden a la solución de problemas de la comunidad como por ejemplo el reciclaje de la basura, el aseo de aula, reciclaje de papel, el cuidado de ambientes de la institución, etc.; falta apertura al incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales; promover acciones orientadas al servicio social comunitario.

En conclusión, los docentes de esta institución educativa consideran como importante el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, pero en algunos docentes es evidente que hace falta promover en los estudiantes el interés y participación en acciones o actividades orientadas al servicio social. También se evidencia, que a los maestros educativos les falta ejecutar proyectos institucionales y/o de aula con la participación de otras organizaciones educativas.

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

Los docentes del colegio “San Francisco” creen tener un buen nivel de conocimiento en la mayoría de indicadores que se consideraron para esta investigación en el ámbito del liderazgo y comunicación del desempeño docente.

Tabla 25. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,60 | 96% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 8,20 | 82% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 6,40 | 64% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 6,60 | 66% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 8,60 | 86% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,80 | 98% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 8,20 | 82% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,40 | 94% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,40 | 94% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,80 | 98% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 8,40 | 84% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 8,80 | 88% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,60 | 96% |
| TOTAL | | 112,80 | |
| PROMEDIO | | 8,68 | 87% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

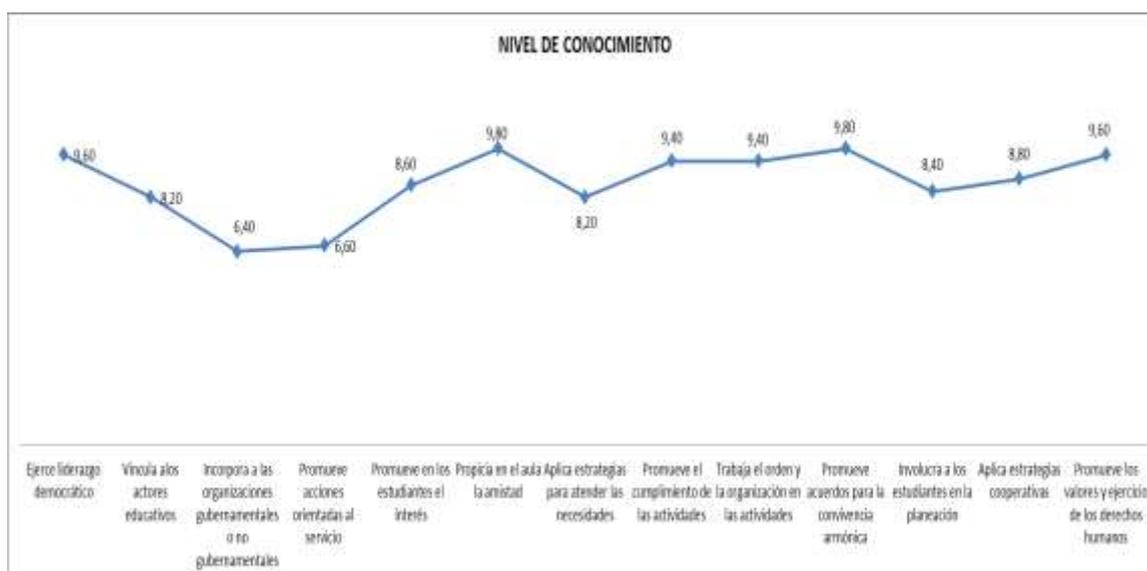


Figura 25. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio “San Francisco”.

Entre los dos indicadores más sobresalientes que los docentes manifestaron conocer se muestran en la Tabla 25 y la Figura 25, con un NC9.80, es decir, que los maestros *propician en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes*; como también, *promueven acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas*.

Igualmente, otros dos indicadores altos que también consideraron conocer, se observan en la Figura 25, con un NC9.60, es decir, que los docentes *ejercen un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula*; y también, *promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos en la clase*, al tratarles con mucho respeto a sus estudiantes.

Pero también se observa en el mismo gráfico, dos indicadores con niveles de conocimiento bajos, NC6.40 y NC6.60. Lo que permite concluir que algunos docentes desconocen el cómo incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales la ejecución de proyectos institucionales. Como también, hace falta promover acciones orientadas al servicio social y comunitario.

En conclusión, algunos docentes de esta institución educativa desconocen el cómo incorporar y promover en los estudiantes el interés y participación en acciones o actividades orientadas al servicio social comunitario. También se evidencia, que los docentes desconocen el cómo ejecutar proyectos institucionales y/o de aula con la participación de otras organizaciones.

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

La información presentada en la Tabla 26 y en la Figura 26, permiten hacer una comparación entre el cuestionario de autoevaluación de los docentes que participaron en este trabajo de investigación con el registro de observación de las actividades docentes que evidenció el investigador.

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

| COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES | | | |
|---|---------------|----------------------|---------------------------|
| ÁMBITO | SECCIÓN | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | Inicio | 9,53 | 8,10 |
| | Desarrollo | 9,29 | 8,26 |
| | Evaluación | 8,20 | 7,55 |
| | Visión Global | 9,01 | 7,97 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | | 8,70 | 6,32 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de actividades aplicados a los docentes del Colegio "San Francisco".

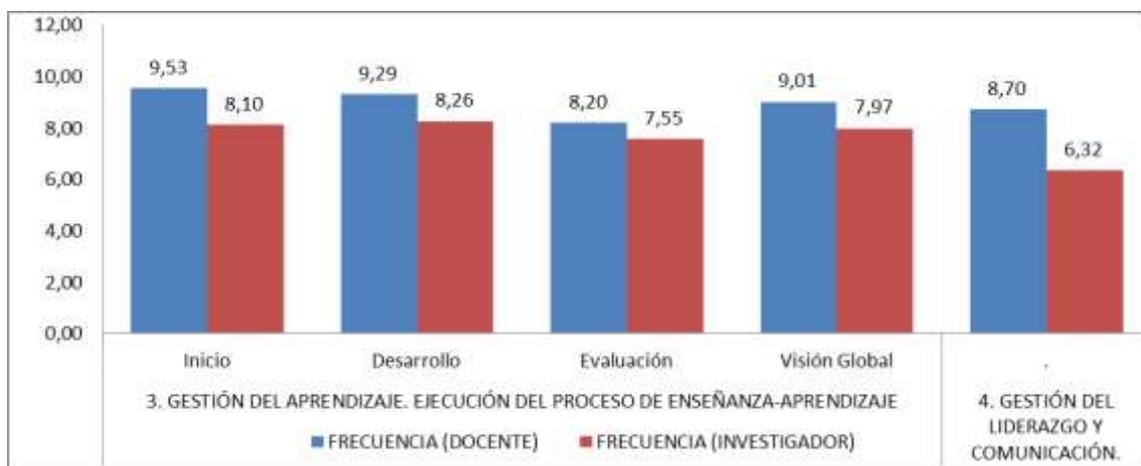


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio "San Francisco".

En la Figura 26, se puede visualizar fácilmente que tanto en la gestión del aprendizaje como en la gestión del liderazgo y comunicación, el nivel de frecuencia que percibe el docente es mayor que el observado por el investigador. Esto indica que los docentes se autoevaluaron con apreciaciones altas, tal vez ocultando ciertos indicadores del cuestionario por celo profesional o por desconocimiento.

En la ejecución de proceso de enseñanza aprendizaje, en la figura 26, se observa que en el inicio y desarrollo de una sesión de clase, tanto en el cuestionario de autoevaluación como en el registro de observación, no hay mucha diferencia, es más el nivel de frecuencia supera f8.0, tanto en la percepción de los docentes como en la observación del investigador.

En cambio, en la etapa de evaluación el nivel de frecuencia de los docentes es f8.20 y la del investigador es f7.55. La diferencia es más marcada respecto a las etapas de inicio y desarrollo de la clase. Esto permite concluir, que los docentes deben tener en cuenta y asumir el compromiso de evaluar las clases, esta es una de las falencias que siempre se dan en los centros educativos, pues el maestro no se evalúa ni evalúa su clase, lo que no permite evidenciar el aprendizaje ni permite buscar estrategias que ayuden a solucionar problemas de aprendizaje.

También, en la visión global, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje el nivel de frecuencia entre el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación está muy marcado. Los docentes perciben una f9.01, mientras que el investigador presenta una f7.97. Esto indica que los docentes de la institución educativa, deben tomar muy en serio la gestión del aprendizaje, tienen un buen nivel de frecuencia es decir, son buenos, pero en realidad deben superar para llegar a ser y mantenerse entre los mejores.

En la gestión del liderazgo y comunicación, al comparar el nivel de frecuencia entre el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades de los docentes del colegio "San Francisco", se observa una f8.70 de los docentes frente a una f6.32 del investigador. Igual la diferencia está muy marcada. Esto permite concluir, que a los maestros les falta vincular a los actores educativos con proyectos educativos orientados al servicio social, que además propicien la amistad entre toda la comunidad educativa.

Es más, los docentes deben capacitarse con frecuencia en el cómo ser un docente líder, que busque nuevas estrategias de integración, de interacción y participación activa en el aula, que siempre promueva el respeto de todos, que siempre sobresalga y solucione cualquier problema que se presenta, que integre a sus estudiantes hacia un fin común. Además, debemos tomar en cuenta, que si no se cumple con esta sección, no se logra un aprendizaje significativo en los estudiantes, y sería un fracaso como profesionales en la educación y sobretodo como líderes educativos.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

A continuación se analiza globalmente el desempeño profesional del docente, en base al siguiente gráfico:

Tabla 27. Ámbitos del desempeño profesional docente.

| ÁMBITO | FRECUENCIA | IMPORTANCIA | NIVEL DE CONOCIMIENTO |
|--|------------|-------------|-----------------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL. | 8,95 | 9,00 | 8,88 |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR. | 8,39 | 9,41 | 8,47 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,42 | 9,72 | 9,40 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,01 | 9,52 | 8,73 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 8,70 | 9,49 | 8,68 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio “San Francisco”.

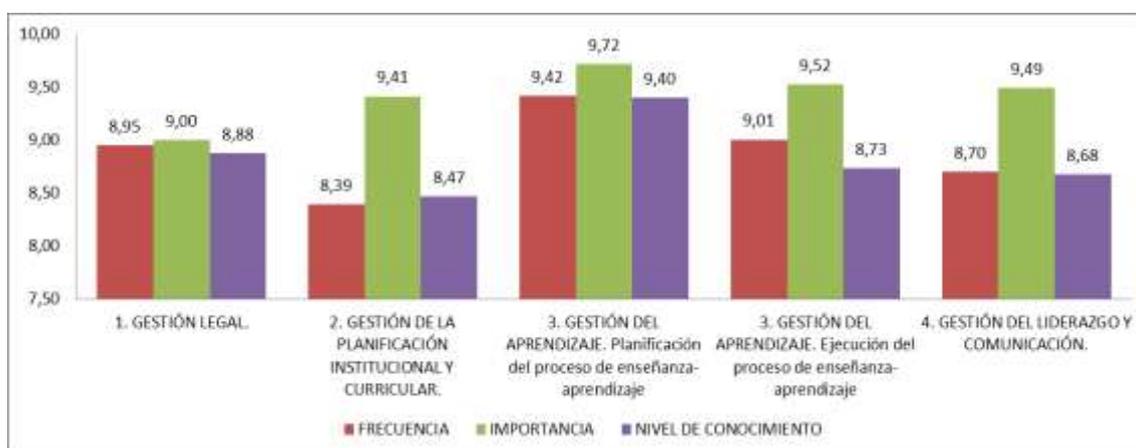


Figura 27. Ámbitos del desempeño profesional docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio “San Francisco”.

En la Figura 27, al observar el ámbito de la gestión legal, podemos apreciar que los docentes que participaron en esta investigación consideran el desempeño profesional docente con una f8.95, un NI9 y un NC8.88. Lo que determina que estos profesores organizan sus actividades docentes y de gestión institucional apegadas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), al Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, al reglamento interno institucional, a la normativa

institucional, al código de convivencia, y sobre todo tomando en cuenta como base el Código de la Niñez y la Adolescencia. Esto hace que en el Colegio “San Francisco”, se brinde a la sociedad un buen servicio educativo y de calidad.

En cuanto a la gestión de planificación institucional y curricular, en los niveles de frecuencia, importancia y de conocimiento por parte de los docentes también son altos. Se observa una f8.39, un NI9.41 y NC8.47, respectivamente. Con esto se determina que la planificación curricular como institucional también las realizan en base a reglamentos y normas que rigen a la educación; es decir, tomando en cuenta: el Plan Educativo Institucional (PEI), el Plan Operativo Anual (POA), el Plan Anual de Asignatura (PAA), el plan de mejoras, normativas institucionales, plan de riesgos, etc. Esto garantiza que las planificaciones estén orientadas en base a las necesidades e intereses de todos y cada uno de los integrantes que conforman la comunidad educativa.

En la gestión del aprendizaje, en la sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, los docentes consideran una f9.42, un NI9.72 y un NC9.40. Pues esto permite concluir que los maestros de esta institución educativa realizan sus planificaciones de clase en función de los objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación y los conocimientos científicos de cada área. Además, fundamentan su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos, tomando en cuenta los ejes transversales del Currículo Nacional. Todo esto permite lograr en el estudiante un aprendizaje significativo, que lo pueda aplicar a su realidad y trasladar a otros contextos.

En cambio, en la sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje se observa que los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento son f9.01, NI9.52 y NC8.73 respectivamente. Esto determina que los docentes ejecutan sus clases previo a una planificación en la que constan tres fases: *la inicial*, en donde se recuperan prerrequisitos, conocimientos previos y situaciones problemáticas. La fase de *desarrollo*, es la construcción del conocimiento en donde el docente conduce el proceso de enseñanza aprendizaje. Y, en la fase de *evaluación*, se aplica una variedad de técnicas que verifican resultados de aprendizaje.

Finalmente, en cuanto a la gestión del liderazgo y comunicación, en los niveles de frecuencia, importancia y de conocimiento por parte de los docentes también son altos. Se observa una f8.70, un NI9.49 y NC8.68, respectivamente. Esto permite concluir en base a los resultados obtenidos, que los maestros en el aula ejercen un liderazgo

democrático con respeto, trabajan y cooperan con todos los actores educativos en el cumplimiento de objetivos propuestos, metas y aprendizajes significativos. Además, consideran que la comunicación es muy importante para que las políticas, normas y tareas asignadas se cumplan eficientemente.

Como conclusión final y con un nivel de importancia alto, podemos apreciar que los docentes consideraron que es muy importante para los profesionales en educación planificar tomando en cuenta los diferentes ámbitos en la gestión del desempeño docente (legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación) y así lograr un proceso enseñanza aprendizaje que garantice a la comunidad educativa una educación de calidad.

CONCLUSIONES

- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se puede apreciar que los docentes tienen un aceptable nivel de frecuencia, importancia y conocimiento, pero hace falta relacionar los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y aplicar en la práctica docente.
- En el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, se aprecia que los docentes poco participan en actividades como el PEI, plan de mejoras, POA, etc.; esto hace que no tengan una visión global de los objetivos que persigue la institución, lo que influye en la práctica docente.
- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación, a los docentes les hace falta seleccionar y/o diseñar recursos didácticos óptimos y adecuados, que estimulen, llamen la atención y garanticen el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
- El ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, algunos docentes no consideran los indicadores de una sesión de clase en las fases: inicial, desarrollo y evaluación; recayendo en las clases monótonas y tradicionales.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, en el desarrollo de la clase, algunos docentes no se ayudan con los recursos didácticos ni tecnológicos que les brinda la institución; mismos que ayudan a captar la atención de los estudiantes.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, en la evaluación, algunos docentes les falta proponer actividades que permitan transferir el conocimiento a nuevos contextos en el que se desenvuelve el estudiante, lo que influye en el aprendizaje significativo.
- El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación no todos los docentes incorporan proyectos educativos de aula orientados al servicio social, lo que influye en el aprendizaje de los estudiantes al no integrarlos con los problemas de la comunidad.
- El desempeño profesional, en el ámbito del liderazgo y la comunicación, a los profesores en su mayoría les hace falta motivarse, convencerse y asumir el rol de

un verdadero docente líder, que transmita a los estudiantes confianza, seguridad y firmeza en el logro de los aprendizajes y la participación activa en el aula.

- Los docentes de esta institución educativa definen en general un buen liderazgo y comunicación, pero hace falta más compromiso de todos para que se generen cambios significativos en las actividades y objetivos planteados.
- Finalmente, se puede concluir en base a los resultados obtenidos que el desempeño profesional de los docentes de esta institución educativa es bueno, promueven la integración en el aula y del entorno educativo, cooperan con los actores educativos en el cumplimiento de objetivos y metas.

RECOMENDACIONES

- En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se debe difundir y hacer conocer a docentes, estudiantes, padres de familia y a la comunidad educativa las nuevas normas de educación, con la finalidad de que conozcan sus derechos y sus obligaciones dentro del quehacer educativo.
- Los directivos deben integrar a los docentes en la construcción y/o actualización del código de convivencia institucional, en función de una mejor relación y convivencia entre los actores educativos.
- En el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, los directivos deben motivar la participación de los docentes en la elaboración y socialización del Plan Educativo Institucional, el Plan Operativo Anual, el Plan de Gestión de Riesgos y demás normativas y/o reglamentos.
- En cuanto al desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, los docentes deben diseñar las planificaciones de clase con recursos o materiales didácticos y tecnológicos apropiados que llamen la atención y motiven al alumno en su aprendizaje.
- En el desempeño docente, en el ámbito de gestión del aprendizaje se debe capacitar a los docentes en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en las fases: inicial, de desarrollo y de evaluación; para mejorar la calidad educativa.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje, en la evaluación de la clase, los docentes deben proponer acciones que permitan transferir el conocimiento

adquirido a otros contextos o disciplinas académicas en el que se desenvuelve el estudiante.

- En el desempeño profesional, en el ámbito del liderazgo y comunicación los docentes deben crear proyectos institucionales y de aula que promuevan en los estudiantes acciones orientadas al servicio social y comunitario.
- En cuanto al ámbito del liderazgo y comunicación, se debe estimular a los docentes con capacitaciones y/o propuestas que motiven, eleven la autoestima y generen cambios de actitud como verdaderos líderes educativos, que ponen en evidencia su vocación y ética profesional al servicio de la educación.
- Los docentes, deben enriquecer día a día su desempeño profesional y la gestión educativa comprometiéndose y saneando problemas como la falta de colaboración e interés en las actividades académicas, cumpliendo con las responsabilidades individuales y compartidas entre todos los actores de la comunidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- 3 Dimensión de Gestión. (2010). *Estándares de competencias TIC en la profesión docente*.
Obtenido de
http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/Image/pasion/2010/file/Com_T_6.pdf
- Altablero. (2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*. Obtenido de
<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>
- Andrade, L. (2011). *Práctica Docente*. Loja, Ecuador: De la UTPL.
- Andrade, L., Herrera, M., Iriarte, M., Unda, M., Guamán, M. d., & Quezada, E. (2013).
Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador. Loja, Ecuador: Editorial EDILOJA.
- Anijovich, R., & Mora, S. (2009). *Estrategias de enseñanza. Otra mirada al quehacer en el aula*.
Recuperado el 2014, de <http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/biblio/79Como-ensenamos-Las-estrategias-entre-la-teoria-y-la-practica.pdf>
- Capacitación Docente. (2008). *Escuelas gestoras de cambio. Capacitación docente*. Obtenido de
<http://componente1egc.blogspot.com/>
- Carvajal, L. (2013). *Recursos humanos en la investigación científica*. Obtenido de
<http://www.lizardo-carvajal.com/recursos-humanos-en-la-investigacion-cientifica/#>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Obtenido de
<http://dide.minedu.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1>
- CIDE. (2000). *Campos de acción. Familia, escuela y comunidad*. Santiago, Chile: SciELO Chile.
- Cortés, L. (2011). *El docente, la planeación y las estrategias didácticas*. Obtenido de
http://www.cch.unam.mx/comunicacion/sites/www.cch.unam.mx/comunicacion/files/eutopia16_jornadasReflex_2.pdf
- De Longhi, A. (2011). *La comunicación en el aula*. Obtenido de
<http://www.unrc.edu.ar/unrc/academica/pdf/cuadernillo-sep2011-6.pdf>
- De los Reyes, E. (2012). *Liderazgo y comunicación en el aula*. Obtenido de
<http://web.ua.es/en/ice/seminars/2012/liderazgo-y-comunicacion-en-el-aula.html>
- Fabara, E. (2013). *Estado del arte de la formación docente en el Ecuador*. Obtenido de Cuadernos del Contrato Social por la Educación _ Ecuador. Cuaderno 8:
http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion_docente.pdf
- Flores, R. (2005). *Pedagogía del conocimiento* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

- Gilbert, C. J. (1997). *Introducción a la Sociología*. Santiago, Chile: SciELO Chile.
- Grupo Faro. (2010). *Políticas del Plan Decenal de Educación PDE*. (Educiudadanía, Editor)
Obtenido de http://www.educiudadania.org/pde_politicas.php
- Lera, M. J. (2007). *La gestión del aula*. Obtenido de
<http://www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/1GestiondelAula.pdf>
- Ministerio de Educación. (2013). *Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores (SíProfe)*. Obtenido de www.educacion.gob.ec
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica*. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Monereo, C. (1994). *Estrategias de enseñanza aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Madrid, España: Editorial GRAÓ, de IRIF, SL.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Santillana. (2010). *¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez?* (Vol. 13). Quito, Ecuador: Grupo Santillana S. A.
- Santillana. (2010). *¿Cómo trabajar el Buen Vivir en el contexto educativo?* (Vol. 11). Quito, Ecuador: Grupo Santillana S. A.
- Sequeiros, F. (2012). *La comunicación en el aula escolar*. Obtenido de
<http://www.lapatriaenlinea.com/?t=la-comunicacion-en-aula-escolar¬a=102972>
- SNTE. (2010). *Un modelo de gestión para la supervisión escolar*. Recuperado el 2013, de
<http://es.scribd.com/doc/56871329/11/Caracteristicas-de-la-gestion-educativa>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Obtenido de http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf
- Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Madrid, España: Narcea S. A.
- Villagómez, M. S. (2 de 12 de 2012). *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*. Obtenido de
http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf
- Villalobos, L. (2010). *Gestión pedagógica en relación al aprendizajes en el aula*. Obtenido de
<http://contenido-parametro-obs.blogspot.com/2010/01/gestion-pedagogica-en-relacion-al.html>
- Villalobos, X. (2010). *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora*. (JANO, Ed.) Obtenido de http://www.rieoei.org/jano/4048Villalobos_Jano.pdf

PROPUESTA.

ESTRATEGIA

| | | | |
|--|---|--|--|
| ÁMBITO: | LEGAL <input type="checkbox"/> | | |
| | PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> | | |
| | APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> | | |
| | LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| PROBLEMA IDENTIFICADO: | | | |
| Los docentes del colegio “San Francisco” no asumen o les falta convencerse de que la naturaleza y la esencia de su trabajo los convierte en líderes, pues nos le queda otra alternativa que aceptar este rol. Y es más, a los docentes les falta elevar su autoestima para que crean en lo que hacen y tomen en cuenta que son modelo de nuevas generaciones y generadores de valores que los transmiten día a día en su práctica cotidiana. | | | |
| NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: | | | |
| Plan de capacitación para fomentar el liderazgo de los docentes del colegio “San Francisco”. | | | |
| OBJETIVO: | | | |
| Generar cambios de actitud en los docentes como líderes educativos al enfrentar situaciones difíciles y conflictivas como también el disfrutar de su profesión con alegría, mediante la organización de talleres basados en la práctica de valores y liderazgo a desarrollarse con sesiones de trabajo en la institución educativa. | | | |
| ACTIVIDADES: | PROCEDIMIENTO: | RECURSOS: | EVALUACIÓN: |
| Actividad 1: Taller: Conociéndome como persona. Objetivos <ul style="list-style-type: none"> • Estimular la aceptación de cada uno tal como es. • Favorecer los aspectos positivos y posibilitar un cambio de aquellos que afectan nuestra vida. | Dinámicas de desarrollo personal: a) Me imagino que soy un árbol. b) Dibujemos nuestro árbol Pasos: <i>Ambientación.</i> - saludo de bienvenida. Luego, dinámica con el propósito de integrar al grupo. <i>Presentación del tema.</i> - con preguntas referidas a liderazgo y comunicación. <i>Aplicación de técnicas.</i> - dinámicas de desarrollo personal, juegos, lecturas de | <u>Talento humano:</u> Facilitador, docentes. <u>Materiales:</u> Computadora, proyector, papelotes, marcadores, copias, esferos, hojas de papel. <u>Lugar:</u> Aula de audiovisuales del Colegio. | Acciones a evaluar: <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación personal. • Identificación de valores y actitudes. • Participación docente. • Interés y compromiso de los docentes. Técnica: Observación. Instrumento: Lista de cotejo. (Anexo 5). |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>reflexión, videos, etc.</p> <p><i>Trabajos en grupo.-</i> exposiciones en base al tema. Las ideas se anotarán y serán expuestas y reflexionadas.</p> <p><i>Compartir experiencias.-</i> al grupo.</p> | | |
| <p>Actividad 2:</p> <p>Taller: Somos líderes como docentes.</p> <p>Objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer en los docentes capacidades y actitudes para desempeñar positivamente su rol dentro y fuera de la institución educativa. | <p>Dinámicas de desarrollo personal:</p> <p>a) El lazarillo</p> <p>b) Juego del ludo. Qué lindo es ser maestro.</p> <p>Pasos:</p> <p><i>Ambientación.-</i> saludo de bienvenida. Luego, dinámica con el propósito de integrar al grupo.</p> <p><i>Presentación del tema.-</i> importancia que se le da al líder.</p> <p>Funciones del líder</p> <p>Importancia de ser comunicativo</p> <p>Desarrollo de las dinámicas</p> <p><i>Trabajos en grupo.-</i> exposiciones en base al tema. Las ideas se anotarán y serán expuestas y reflexionadas.</p> <p><i>Compartir experiencias.-</i> individuales y del grupo.</p> | <p>Computadora, proyector, papelotes, marcadores, cartulina, copias, esferos, hojas de papel, dados, material didáctico (tablero con tarjetas de consignas y preguntas).</p> | <p>Acciones a evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aceptación personal. Identificación de valores y actitudes. Participación docente. Interés y compromiso de los docentes. <p><i>Técnica:</i> Observación.</p> <p><i>Instrumento:</i> Lista de cotejo. (Anexo 5).</p> |
| <p>BIBLIOGRAFÍA:</p> <p>Del Toro Sánchez, B. P. (2008). Obtenido de Liderazgo en el profesor, una cualidad indispensable: http://genesis.uag.mx/escholarum/vol4/liderazgo.htm</p> <p>Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid. (2012). Manual de comunicación para investigadores. Recuperado el 2014, de http://fuam.es/wp-content/uploads/2012/10/INTRODUCCION.-La-Comunicacion.-Principios-y-procesos.pdf</p> <p>Echaide, J. (14 de agosto de 2007). Juegos de tablero. Obtenido de http://manadadechangos.blogspot.com/2007/08/ludo-quin-no-lo-conoce-4-jugadores.html</p> | | | |

ANEXOS

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

RECIBIDO 13 DIC 2013

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



De mi consideración:

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

Está 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**

Autorizado

Coordinar con

- Lic Franklin Pasquero 2^o Bach
- Mg. Luis Ortiz matemática 3^o A
- Mg. Daniel Rojas 1^o E Física
- Lic. Viviana Rodríguez Lengua y literatura 3^o A
- Mg. Patricia Salas Matemática 1^o E

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

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.

INFORMACION GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

| | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Pública | <input type="checkbox"/> Municipal | <input type="checkbox"/> Particular | <input type="checkbox"/> Fiscomisional |
|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--|

3. Ubicación geográfica:

| | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Urbana | <input type="checkbox"/> 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:

| | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Bachiller | <input type="checkbox"/> Profesor | <input type="checkbox"/> Tercer nivel | <input type="checkbox"/> Cuarto nivel |
|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

| | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Inicial | <input type="checkbox"/> Básica | <input type="checkbox"/> Bachillerato | <input type="checkbox"/> Básica y Bachillerato |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--|

7. Modalidad de trabajo:

| | | |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Presencial | <input type="checkbox"/> Semipresencial | <input type="checkbox"/> Distancia |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|

8. Relación laboral:

| | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Contrato | <input type="checkbox"/> Nombramiento | <input type="checkbox"/> Honorario |
|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|

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

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

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

| AMBITOS | N° DEL ITEM | INDICADORES | Frecuencia | Importancia | Nivel de conocimiento |
|---|-------------|--|------------|-------------|-----------------------|
| 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 | Adecua el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos. | | | |
| | 2.13 | Adepta 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 | Desarrolle estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos. | | | |
| | | | 3.11.2 | Recupere experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | | | |
| | | | 3.11.3 | Presenta situaciones reales, anecdoticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema. | | | |
| | 3.12 | DESARROLLO | 3.12.1 | Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). | | | |
| | | | 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. | | | |
| | | | 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. | | | |
| | | | 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. | | | |
| | | | 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. | | | |
| | | | 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. | | | |
| | | | 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. | | | |
| | 3.13 | EVALUACIÓN | 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. | | | |
| | | | 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. | | | |
| | | | 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. | | | |
| | | | 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos. | | | |
| | 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 4.1 | Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula. | | | | |
| | | 4.2 | Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad. | | | | |
| | | 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales. | | | | |
| 4.4 | | Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario. | | | | | |
| 4.5 | | Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas. | | | | | |
| 4.6 | | Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes. | | | | | |
| 4.7 | | Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes. | | | | | |
| 4.8 | | Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula. | | | | | |
| 4.9 | | Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula. | | | | | |
| 4.10 | | Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas. | | | | | |
| 4.11 | | Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras. | | | | | |
| 4.12 | | Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje. | | | | | |
| 4.13 | | Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula. | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

| | | | |
|--------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Investigador | Institución Educativa | Docente Investigado | N° de observación |
| | | | |

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

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

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

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

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

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



Infraestructura del Colegio "San Francisco".



Clase de Matemática, 1ro. BGU "F".



Clase de Física, 1ro. BGU "E".



Clase de Físico-Química, 2do. BGU "C".



Clase de Lengua y Literatura, 3ro. BGU "A".



Clase de Matemática Superior, 3ro. BGU "B".

Anexo 5: Lista de cotejo para la evaluación de los objetivos de la propuesta.

| Lista de cotejo | | |
|--|-------------------|-----------|
| Indicadores | Parámetros | |
| | Sí | No |
| Acepta su personalidad tal como es. | | |
| Identifica valores y actitudes importantes de su persona. | | |
| Demuestra interés participando activamente en las actividades. | | |
| Acepta y asume compromisos como docente líder. | | |