



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica, del centro educativo “Vicente Rocafuerte” de la ciudad de Pasaje, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Azanza Azanza, Marixa Dolores

TUTOR: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO PASAJE

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Mariana de Jesús Solano Pinzón.

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 la UNIDAD EDUCATIVA“VICENTE ROCAFUERTE” Año lectivo 2013-2014, realizado por Marixa Dolores Azanza Azanza, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre del 2014

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Marixa Dolores Azanza Azanza declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa “Vicente Rocafuerte” Año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mg. Mariana de Jesús Solano Pinzón.

Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Azanza Azanza, Marixa Dolores

Cédula: 0705288041

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo con profundo cariño a mis padres Carmen Azanza y Juan Azanza por su apoyo incondicional que me han brindado para culminar con éxito mi formación profesional.

A mi hermana Ana Azanza, por brindarme siempre su apoyo y cariño.

Marixa Dolores

AGRADECIMIENTO

Al haber alcanzado esta meta importante para mi vida de realización profesional, doy infinitas gracias a Dios nuestro Padre y Creador, por ser la fuente inagotable de sabiduría que me guió e iluminó durante los años de formación académica hasta su feliz culminación.

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

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

A mis amigos y consejeros Ab. Lucrecia Encarnación, Mgs. Manuel Jaramillo Concha, Prof. Angelo Chavez Porras, Lcda. Carmen Leonor Yunga, quienes de manera oportuna me brindaron apoyo y asesoría para la realización de esta investigación:

Marixa Dolores

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño Docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela	12
1.1.2.5. Organización institucional	13
1.1.2.6. Políticas educativas	14
1.1.3. Características del desempeño docente.....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional	16
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad	17
1.1.4.3. Fundamentación teórico de la práctica docente	18
1.2. Gestión Educativa.....	18
1.2.1. Definiciones de gestión educativa	18
1.2.2 Características de la gestión	19
1.2.2 Tipos de gestión.....	21
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente	22
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal	23
1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje	24
1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación	25
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación	26
1.3. Estrategias para mejorarlos procesos de la gestión del docente	27
1.3.1 Definiciones de estrategias	27
1.3.2Tipos de estrategias.....	28
1.3.2.1. En la gestión legal.....	28
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	29
1.3.2.3. En la gestión de aprendizaje	30
1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación.....	31
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	33
2.1 Diseño de la investigación	34
2.2 Contexto	34
2.3 Participantes	34
2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	35
2.4.1. Métodos.....	35
2.4.2. Técnicas	36
2.4.3. Instrumentos	37
2.5 Recursos	39
2.5.1. Talento humano.....	39
2.5.2. Institucionales	39

2.5.3. Materiales	40
2.5.4 Económicos	40
2.6 Procedimiento	40
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	41
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	42
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	42
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	43
3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el <i>ámbito de la gestión legal para su</i> <i>desempeño docente</i>	45
3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	46
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	46
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	48
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	50
3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	51
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	51
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	53
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	55
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	56
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	57
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 de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO	57
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	58
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	60
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.....	62
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..	63
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	64
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	66
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	67
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.....	68
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	69

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.....	71
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	72
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	73
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	75
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	75
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	77
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente	79
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	80
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	82
CONCLUSIONES.....	84
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	90
PROPUESTA	94
ANEXOS	99
ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTROEDUCATIVO	100
ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	101
ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	102
ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS	106

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en atención a la necesidad de mejorar el desempeño docente de educación básica, para conocer la frecuencia que aplican sus conocimientos en la práctica educativa y la importancia que otorgan a los diferentes ámbitos de gestión docente.

Mediante el objetivo general se determinó el desempeño docente, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Se realizó en el Centro de Educación Básica "Vicente Rocafuerte", de la Provincia del Oro, Cantón Pasaje, aplicada a una muestra de cinco docentes del nivel de básica, usando los métodos: descriptivo, analítico sintético, inductivo- deductivo, estadístico, y hermenéutico; las técnicas : lectura, mapas conceptuales, resumen, observación, encuesta; los instrumentos: el cuestionario y el registro de observación

Se concluyó que los docentes investigados, no aplican correctamente la gestión legal; presentan falencias en la aplicación en la gestión del aprendizaje en el aula.

Esta investigación se pone a consideración de los lectores para que conozcan a cerca del desempeño docente y su importancia en ámbito educativo.

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

ABSTRAC

This investigative work was carried out in attention of the necessity to improve the educational acting of basic education and to know the frequency with which the educational ones apply its knowledge in the educational practice, the importance that the same ones grant to the different environments of educational management.

The general Objective was to determine the educational acting of the professionals in Sciences of the Education, considering the environments of the management: legal, of institutional and curricular planning, of the learning, of the leadership and of the communication for their characterization and analysis.

The investigation was carried out in the Center of Basic Education "Vicente Rocafuerte", of the County of the Gold, Canton Passage, one worked with an educational sample of five of the level of Basic

It was used the methods: descriptive, analytic synthetic, inductive - deductive, statistical, and hermeneutic; the used techniques: reading, conceptual maps, summarize, the observation, the survey; the used instruments were: the questionnaire and the observation registration

This investigation starts to the readers' consideration so that they know to near the educational acting.

KEY WORDS: Educational acting, teaching learning, management, planning

INTRODUCCIÓN

El estudio del desempeño docente guarda mucha importancia, ya que para conseguir en el estado ecuatoriano una educación de calidad, es menester, que se ajuste el quehacer educativo a ciertas exigencias o estándares de calidad, empezando por el desempeño del profesor en el aula y su aporte para conseguir un aprendizaje significativo en los niños y niñas. Según se ha definido por el (Ecuador, Ministerio de Educación del, 2012) “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Existen ciertas características que debe poseer un docente de calidad, ya que además de tener conocimientos y dominar la asignatura que enseña, debe también reunir otras características como son el uso de una pedagogía variada, una relación abierta y armoniosa con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, para lo cual en Ecuador se han establecido los estándares para medir diferentes aspectos educativos y procurar una educación de calidad

En este sentido, el presente trabajo investigativo denominado: el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa “Vicente Rocafuerte” en el periodo lectivo 2013-2014.

No se han encontrado anteriormente estudios realizados sobre la temática abordada, tanto a nivel nacional, local e institucional. La realización del presente trabajo investigativo reviste trascendental importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que como una Institución de Educación Superior, busca que los egresados de las diferentes Titulaciones, desarrollen una investigación para poner en práctica los conocimientos adquiridos y como Egresada de la titulación mención Educación Básica, he desarrollado la presente investigación, con la finalidad de conocer el desempeño de los docentes de la Unidad educativa mencionada, sus aciertos o debilidades con el ánimo de aportar con una propuesta que procura un mejor desempeño de los docentes de este centro educativo y del país, como también afianzar los conocimientos y obtener el título profesional.

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se contó con la Asesoría de La universidad Técnica particular de Loja, a través del equipo de asesores de la investigación, con la colaboración del Director y los docentes investigados de la “Unidad Vicente Rocafuerte del Cantón Pasaje, provincia del Oro, para lo cual se utilizaron diferentes recursos materiales y

económicos; como toda obra de carácter intelectual posee ciertas limitaciones tales como: escasa información bibliográfica de ciertos temas.

El primer objetivo específico planteado para la presente investigación se: fundamentó teóricamente en el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión. El mismo que se cumplió satisfactoriamente en la elaboración del marco teórico, mediante una investigación bibliográfica.

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

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

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

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

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

El segundo tema comprende la gestión educativa, definición, características de la gestión educativa; tipos de gestión, Estándares para evaluar el desempeño docente Legal, del aprendizaje, de planificación, del liderazgo y la comunicación.

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

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

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

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

(Fernández M. , 2008, pág. 59) Define al desempeño docente como

El conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

Así mismo, (Medina.Antonio, 2008, pág. 320) señala que es una de las partes más importantes en el proceso escolar, “comprendido como el modo peculiar de orientar el aprendizaje, creando un escenario formativo en donde el profesor forma a sus alumnos”

Montenegro, 2007 citado en (Andrade L, 2013), manifiesta que

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

Es necesario referirse a este tema dándole la importancia que tiene, por que el profesor juega un papel determinante en la educación, y para lograr un aprendizaje significativo tiene que cumplir algunos requisitos como: un amplio conocimiento científico que le sirva para resolver las inquietudes de sus alumnos en la sala de clase así como también ese don de enseñar o vocación que constituye el mejor recurso didáctico y pedagógico de cualquier maestro, porque no servirá de nada el conocer el tema de memoria, dominar las nuevas tecnologías o poseer una infraestructura adecuada en la institución, sino que además el docente tiene que mostrarse como un ser humano capaz de entender los problemas y dificultades que puedan afectar a sus alumnos y tener esa capacidad moral e intelectual así como un alto grado de empatía que permita la resolución de los problemas dentro y fuera de clase.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Es necesario considerar diferentes factores que influyen en el desempeño docente, para (Arancibia, 2012), menciona ciertos factores directos e indirectos, siendo los directos aquellas características que se relacionan con las acciones que realiza el profesor en su interacción con sus alumnos en la sala de clase; entre ellos, clima grupal, clima afectivo, participación de los alumnos, utilización adecuada del tiempo.

La primera de las características considerada como factor directo en el desempeño docente es el clima grupal que es el ambiente propicio para el aprendizaje, con reglas, aprendidas y seguidas por los estudiantes, pero a la vez el alumno es un ser independiente, libre para actuar, responder, preguntar y razonar sus respuestas, los aspectos que se toma en cuenta para la creación de este clima grupal, son; crear un ambiente de trabajo, crear un clima afectivo, incentivar la participación continua de los alumnos, procurar a cumplir a cabalidad, las normas académicas, el cumplimiento de las normas de convivencia y de trabajo grupal.

Otro de los factores que inciden directamente en el desempeño efectivo del docente es el buen uso del tiempo de clases, cabe señalar que siguiendo la planificación previa del tema de clase, es necesario que el maestro considere el tema tiempo ya que los mejores aprendizajes se obtiene cuando el docente se toma el tiempo adecuado y necesario para dialogar con sus alumnos y resolver sus inquietudes de manera comprensiva y motivadora, porque su eficiencia se evidencia cuando él logra que todos sus alumnos se mantengan alerta en clase y se involucren con el tema evitando así la pérdida de tiempo en discusiones muchas veces inútiles.

De acuerdo con Batallán 2001 citado en (Vezub, 2005, pág. 6)

El proceso de profesionalización del docente se verifica, por ejemplo, en los siguientes procesos:

- La prolongación; mayor duración de la formación docente inicial
- La proliferación de tipologías con largas listas de competencias profesionales
- Los proyectos y/o la implementación de mecanismos nacionales de evaluación del desempeño docente
- La creación de estándares para la obtención de las licencias profesionales
- El establecimiento de nuevos requisitos para ascender en la carrera docente

- La aparición de nuevas ofertas de formación y pos títulos especialmente destinados a los docentes, y
- Las políticas de fortalecimiento y elevación de la calidad de las instituciones que brinda la formación docente inicial, especialmente cuando se realiza fuera de las universidades

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

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Según (Ortuzar, 2009) en los datos obtenidos en un estudio realizado entre profesores municipales chilenos y su relación con el desempeño docente y escolar, los resultados demuestran, en primer lugar, que efectivamente existe un ordenamiento sistemático de profesores con niveles menores de Formación Inicial Docente y desempeño docente en escuelas clasificadas como vulnerables. En segundo lugar, encontramos una débil asociación entre formación inicial docente y desempeño docente, lo que indica que probablemente la evaluación de desempeño docente mide habilidades que se aprenden principalmente en la práctica, independientemente de la formación inicial recibida

(Salvat, 2007) Considera que la formación inicial del profesorado debe diseñarse de tal modo que permita crearlas competencias adecuadas para formar profesionales que no sólo dominen la didáctica específica de las diferentes materiales sino también una serie de elementos educativos transversales que todo profesional de la educación debe adquirir.

(González, 2004) Indica que la capacitación docente es un proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

La capacitación y el desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de

cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

1.1.2.2. Motivación

A decir de Hargreaves (1994) los profesores deben navegar en las ambigüedades de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales de la postmodernidad, como dice Y precisamente “una de las características de la profesión docente debe ser la motivación y la creatividad para navegar en aguas turbulentas”.

Por tal razón se debe considerar que (Toro, 2008, pág. 48), determina que la motivación es aquel aspecto de la realidad personal, que nos mueve e imprime orientación y energía a los deseos hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de su logro y realización. Lo que nos muestra si una persona está o no motivada, es el alto grado de energía y compromiso, que exhibe ante una actividad dada, por lo que la motivación produce como efecto el buen desempeño de esta persona en cualquier actividad, en este caso en la docencia.

Según (Henson, 2002 citado en (Deemer, 2004) los docentes con alto sentido de eficacia persisten en las tareas emprendidas pese a las dificultades que se les presentan. Esto revela asimismo los niveles de motivación con respecto a las tareas de los docentes. En el plano de la valoración social, los docentes que creen hacer su tarea con mayor entusiasmo son vistos por sus directivos como personas con altos promedios en los niveles de desempeño

Para los profesores su principal motivador son los propios alumnos. Ejercen la docencia porque les gusta trabajar con los niños y ayudarles en su formación y sienten gran satisfacción viendo como con su asistencia aprenden, desarrollan su potencial y se preparan para conducirse como adultos responsables.

Los profesores que sienten su trabajo como una misión, son conscientes de que deben actuar de manera ética, es decir, tienen la idea de ser responsables moral y legalmente de sus alumnos, que es lo que los hace sentirse realmente profesores o identificados con su misión.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

De acuerdo al criterio de (Vallejo, 2006) la relación del profesor con los alumnos es importante al menos por dos razones, que se refieren al buen aprendizaje de los alumnos: a) por la *dimensión emocional* que está siempre presente en el aprendizaje convencional (gusto, motivación, etc.) y b), porque una buena relación con los alumnos está relacionada con otros aprendizajes que van más allá del dominio de una asignatura, es decir, a una buena relación docente, que incluye necesariamente un buen clima en la clase y una buena relación general con los alumnos.

Según (Yorke, 2003) se puede mencionar la relación profesor estudiante como una competencia más, al mismo nivel que el diseñar actividades de aprendizaje, pero de una manera u otra suele incluirse entre las competencias docentes e incluso se ha llegado a afirmar que una “enseñanza eficaz es una relación eficaz”.

La relación profesor alumno como lo manifiesta (Vallejo, 2006) está estrechamente relacionada con el aprendizaje es convencional de las asignaturas. El aprender no es un proceso meramente cognitivo es también un proceso emocional. Las emociones (como el sentirse bien y en paz, o el disgusto, la ansiedad, la tensión, la desesperanza) pueden interferir con el aprendizaje o pueden reforzarlo. “El estudio requiere esfuerzo, trabajo, se interioriza lo aprendido, en un clima de paz, sin tensiones, en el que *el alumno percibe* que el profesor *está con él*, le cree capaz y está dispuesto a ayudarlo”

En el aula el profesor debe aplicar en la relación con el alumno el *poder de las expectativas* más conocido como *efecto Pigmalión*. Tiene que ver también, con las actitudes del docente. Está demostrado que tienden a rendir más aquellos de quienes se espera o desea más; por ello, es importante que el educador ponga de sí su personalidad, su conocimiento y todas sus habilidades y aptitudes para el mejor aprendizaje de una signatura y demostrar su interés y altas expectativas en su relación con el estudiante.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

(García H. , 2007) Manifiesta que la familia, constituye el primer conjunto de estímulos educativos para la persona humana, que llegan a formar un todo determinante de un particular tipo de educación.

De acuerdo con González-Pienda y Núñez, 2005, citados en (Pedro Rosário, 2006) Los resultados de los numerosos estudios realizados sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje han mostrado que existe una relación significativa entre la implicación familiar y el éxito académico de los estudiantes

La educación familiar se enmarca en diferentes aspectos tales como elementos personales y elementos formales y aspectos cualitativos la acción de los padres en sus hijos implica no solo la vivencia diaria sino que también implica una relación educativa, con la finalidad de mantener un adecuado ambiente familiar, que ayuda a constituir la realidad y el desarrollo personal.

(Torio, 2008) Indica que en el ambiente familiar se encuentran los primeros estímulos para el desarrollo intelectual, moral y social. En las relaciones familiares se desarrollan, el lenguaje, las nociones primeras y básicas de número y espacio, las normas de conducta social de cooperación o de agresividad, de dominio o de sumisión, de relación o de segregación, de generosidad o de egoísmo, son consecuencia de los, principios operantes en la vida cotidiana familiar, aunque también, en buena medida, pueden ser objeto sistemático de enseñanza.

La familia influye en ciertos factores sobre la educación de los hijos tales como: rendimiento, capacidad para alcanzar los logros importantes, interés sobre los trabajos escolares de los hijos, satisfacción o insatisfacción con el rendimiento, expectativas sobre la capacidad y tipo de ayuda que prestan los padres a los hijos, para realizar las tareas académicas en el hogar

1.1.2.5. Organización institucional.

Para realizar un enfoque sobre la organización institucional de la escuela consideramos el criterio de (Escudero, 2010) señala que la escuela como organización y el cambio educativo

representan dos ámbitos llamados a ser debidamente relacionados, cuidadosamente analizados y estratégicamente planificados y animados para su desarrollo conjunto.

(Pérez, 2008) Considera que cada escuela configura su propia forma específica de establecer los intercambios personales y curriculares, y aunque podamos encontrar elementos comunes que se repiten en las más diversas circunstancias, siempre actuarán de manera singular y constituyendo un modo peculiar de comportamiento e identidad. En este sentido es fácil identificar dos estilos de organización institucional de la vida escolar que se sitúan como los extremos de un continuo entre los cuales podemos encontrar las manifestaciones habituales de la cultura

La escuela, como cualquier otra institución social, desarrolla y reproduce su propia cultura específica. Entiendo por tal cultura el conjunto de significados y comportamientos que generala escuela como institución social.

Las tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias que estimula y se esfuerza en conservar y reproducirla escuela condicionan claramente el tipo de vida que en ella se desarrolla y refuerzan la vigencia de valores, expectativas y creencias ligadas a la vida social de los grupos que constituyen la institución escolar. Es fácil comprender la influencia que esta cultura tiene sobre los aprendizajes experienciales y académicos de los individuos que en ella viven, con independencia de su reflejo en el currículo explícito y oficial.

En este sentido, es importante destacar que el profesor como parte de la organización escolar de una u otra manera, estará relacionado su desempeño con la cultura organizacional de la escuela

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas en los diferentes países están dadas por los estados, son ellos los encargados de velar por la calidad de la educación e impulsar políticas que estén acorde con los constantes cambios sociales, económicos, tecnológicos y sobre todo que garanticen una educación de calidad que permita a los estudiantes hacer frente a los nuevos retos

Las políticas públicas a través de las reformas emprendidas en la formación docente durante los años noventa en diversos países han instalado y extendido el modelo profesional como reemplazo del vocacional. La idea de que es necesario dotar de profesionalismo a la tarea docente se funda en tres pilares básicos: el conocimiento científico de la enseñanza y su

dominio técnico, la responsabilidad por los resultados de su tarea y la necesidad de constante perfeccionamiento

En la mejora de las experiencias escolares requiere contar con los docentes, pero las políticas estatales deben estar fundamentadas en la formación y actualización docente, para ello se requiere emprender políticas articuladas entre organismos y sectores del Estado que atiendan en forma simultánea los diversos aspectos que benefician la elevación de la calidad de la educación básica: desarrollo curricular, infraestructura y equipamiento escolar, sistemas de evaluación, intensificación de la jornada escolar, diversificación de las materias, talleres y oportunidades de aprendizaje de los alumnos, trabajo colaborativo con las comunidades y sus instituciones intermedias, etc.

Según (Delaunay, 2007) a partir del año 2000 se puede identificar que las políticas educativas se focalizan en el aula, que es un lugar estratégico al cual hay que llegar con la reforma educativa de los gobiernos conservacionistas, así como la rendición de cuentas, no solo de los resultados de los aprendizajes de los alumnos, sino también del quehacer de los distintos actores

Los organismos internacionales entre los que destaca la UNESCO, han planteado como uno de los grandes desafíos de América Latina para el presente siglo, el lograr una educación de calidad para todos, y Ecuador en este concierto de naciones, aún tiene grandes desafíos en educación, especialmente relacionados con la calidad.

Como parte del cumplimiento del compromiso adquirido por nuestro país en reuniones internacionales, relacionados con la educación para todos, el Ecuador ha elaborado un Plan Nacional de Educación para todos, en el que se detallan las políticas aplicables a la Educación General Básica, que son a las que tiene que sujetarse el profesor en desempeño docente.

La implementación de las políticas educativas es una tarea compleja: generalmente exige la participación de numerosos actores: docentes, directores, estudiantes, familias, supervisores, burocracias centrales y locales.

1.1.3. Características del desempeño docente

Según (Cadenas Milángela, 2007) el docente es uno de los principales actores del sistema educativo, es el encargado directo de la formación de los niños en situación escolar. En él confluyen un sinnúmero de experiencias, sentimientos y creencias de la vida cotidiana del niño que se mezclan con su propia vida.

El docente en su actuación desarrolla tres roles principales, que lo distinguen, a saber: el rol de planificador, evaluador y ejecutor dentro de los ambientes de aprendizaje. A la par de estos determinantes papeles, desarrolla las otras facetas como promotor social e investigador.

Como se observa, son múltiples los aspectos que distinguen la actuación los docentes en el aula y fuera de ésta, lo que nos permite conocer su desempeño, que en términos generales es la ejecución de las diferentes tareas que realiza el docente dentro de su cargo.

Es importante según Imig e Imig (2006) citado en (Hunt, 2009). Establecer las características de los docentes que han obtenido resultados efectivos, por ello, ha resultado extraordinariamente difícil determinar cuáles son las características exactas de los docentes que contribuyen a los resultados estudiantiles deseados.

Por tal razón es necesario citar las diferentes características de los docentes excelentes determinadas por (Nuthall, 2004)

- un compromiso apasionado de hacer lo mejor para los estudiantes;
- amor por los niños, desarrollado en relaciones cálidas y preocupadas;
- conocimiento del contenido pedagógico;
- el uso de una variedad de modelos de enseñanza y aprendizaje;
- un estilo de trabajo en colaboración con los colegas;
- práctica reflexiva

Machersi 2007 citado en (Subaldo, 2012) considera que la profesión docente es un arte relacionado con las actividades que realiza los profesores que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender en el contexto en el que viven, aprenden y adaptan a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos. Además exige una forma de relación y un compromiso personal para contribuir activamente en el desarrollo personal e intelectual, social y efectivo de los alumnos.

Estas características nos demuestran que el buen desempeño docente debe estar centrado en el compromiso, la vocación y otros aspectos relacionados con el trabajo involucrado en obtener buenos resultados

1.1.4 Desafíos del desempeño docente

(Subaldo, 2012) Menciona que el desempeño de la profesión docente en el presente siglo afronta distintos desafíos que tienen que ver con factores diversos ya que el docente se enfrenta a distintos cambios sociales políticos culturales entre otros podemos mencionar los siguientes:

- a. Desarrollo profesional docente
- b. Relación escuela- familia
- c. Trabajo corporativo y en red
- d. Incorporación de las nuevas tecnologías

La formación inicial y la superación permanente de los docentes son consideradas uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas.

(Arancibia, 2012) Señala los siguientes desafíos de la profesión docente son:

- Formación Inicial
- Baja calidad de la formación inicial
- Desarrollo Profesional Docente
- Amplia oferta de cursos, sin evaluaciones de su transferencia e impacto.
- Estatuto Docente que no promueve la excelencia.
- Estructura de remuneraciones rígida, que no premia el mérito y su remuneración está por debajo de otras profesiones afines;
- Dificultades para despedir a docentes de bajo desempeño y para premiar a los de buen rendimiento Institucionalidad
- Institucionalidad donde, a pesar de los avances, aún existe difusión de responsabilidades y donde el director no tenía las atribuciones suficientes para desempeñar su cargo de forma efectiva;
- Financiamiento insuficiente
- Sociedad

- Baja valoración y reconocimiento social.

A decir de Marchesi 2007, citado en (Subaldo, 2012) señala que el desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas que son propias de la profesión, en primer lugar la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

Según Avalos 2011 citado en (Castañeda, 2011) se puede definir al proceso cómo los docentes, en el ejercicio de su profesión, siguen aprendiendo, aprenden a aprender y transforman sus conocimientos en mejoras en sus prácticas con el objetivo de optimizar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

(Rudduck, 1991, p. 129) hace referencia al desarrollo profesional del profesor como "la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje; valorar y buscar el diálogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos"

Según el criterio de Heideman (1990), citado en (Herrán, 2012) se lo ha relacionado con el cambio en la enseñanza para el rendimiento de los alumnos, así como a necesidades personales, profesionales y organizativas (institucionales).

Desde este punto de vista, el desarrollo profesional se caracteriza por una actitud permanente de indagación, de planteamiento de preguntas y problemas, y la búsqueda de sus soluciones, en este sentido, el desarrollo profesional tiene como objetivo, una mejora en el proceso de enseñanza aprendizaje, que está centrada en la formación continua; es un aprendizaje especializado que influye a su vez en los aprendizajes de los estudiantes, este proceso continuo de aprendizaje del docente sigue planteando nuevos retos.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La formación de los estudiantes, debe ser una responsabilidad compartida por los diversos agentes de la educación, incluido el estado y como un compromiso derivado de la educación

en valores, respecto del marco legal territorializado en el cual el entorno social y personal en el que interaccionamos es culturalmente diverso.

Según el criterio de (Tourriñan, 2010), la familia, el estado y la sociedad civil son agentes que integran y desarrollan la educación y entendemos además que ahora la sociedad civil puede reforzar a la familia y a la escuela de un modo singular distinto al Estado para fortalecer el papel de los padres en la educación de los hijos, este papel es fundamental en el desarrollo del individuo, al igual que lo tiene en el desarrollo de las sociedades, es decir la educación socializa y forma al ciudadano para su incorporación a la sociedad, por lo que se puede decir que se requiere del esfuerzo de todos para obtener la sociedad deseable

El actual sistema educativo genera responsabilidades en todos los niveles, no solo para los agentes educativos sino también para los padres la comunidad y la sociedad civil, por tanto todos somos responsables de la educación que reciben nuestros niños, como también estamos directamente relacionados, con la formación de las futuras generaciones de acuerdo al tipo de sociedad que formen la sociedad civil familia y Estado, de esta manera afrontan el reto de la formación no solo como una cuestión de hecho, si no como un acuerdo de voluntades hacia lo que es valioso en la educación, en el desarrollo personal y la convivencia pacífica en la sociedad abierta y pluralista.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

(Litwin, 1997) Considera que

Si la didáctica es la teoría acerca de las prácticas de enseñanza, es posible entender su propia enseñanza como el espejo en el que se refleja la teoría, espejo que significa la mejor manera de construir el conocimiento en tanto implica la reconstrucción de lo recientemente vivido en un nivel diferente

(Díaz C. , 2011) Manifiesta que:

La Práctica Docente es producto de una compleja articulación entre teorías vulgares y científicas, entre conocimiento enseñado y conocimiento aprendido acríticamente; por lo tanto pone en juego saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemática y explícitamente.

La relación teoría práctica, a decir de (Wulf, 1999) se define en dos niveles: la práctica es siempre previa a la teoría. Cada teoría tiene necesidad de estar unida a los hechos sin los

cuales no habría teoría, la teoría de la educación es la aplicación del principio especulativo de ciertos hechos dados

Las dificultades reflexivas y metacognitivas de los docentes se hacen evidentes en los inconvenientes que presentan para integrar teoría y práctica. Es bastante común que los docentes no puedan fundamentar sus prácticas y tengan la sensación que las teorías que aprenden no tienen nada que ver con su tarea en el aula. Este hecho tiene múltiples causas entre ellas puede decirse que el proceso formativo, el peso de la biografía escolar en los docentes y en los procesos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión educativa ha sido definida por (Soubal, 2008) como:

El conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente.

Según (Campos, 2007) a la gestión educativa se la define como la toma de decisiones y liderazgo compartido en la escuela, se refiere a docentes que hacen suya la necesidad de atender la realidad de la escuela y de la comunidad donde laboran, que traducen las demandas de su comunidad y las políticas educativas en la visión estratégica y el proyecto educativo para su escuela, al mismo tiempo que asumen la responsabilidad que les corresponde en los resultados educativos (Campos, 2007, pág. 28)

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (iipe) de la UNESCO (2000) citado en (Programa de Escuelas de Calidad, 2001) señala que:

Se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y a la explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Ahora bien si la gestión educativa tiene como objeto intervenir en el ciclo de la administración en las fases de planeación, organización, ejecución, evaluación y control, es pertinente que en la fase de planeación se reflexione sobre la perspectiva educativa, tomando en consideración cinco aspectos que en siglo XXI se viene presentando en la educación como son la autonomía, la democracia, la calidad, la formación integral y el surgimiento de la educación virtual

1.2.2. Características de la gestión.

De acuerdo a un estudio realizado en México por él(Programa de Escuelas de Calidad, 2001) se determina las siguientes características de la gestión educativa:

- a) Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.

- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de nuevos procesos, de las oportunidades y de las soluciones a la diversidad de situaciones.

- c) Trabajo en equipo. Que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y cuáles son las concepciones y los principios educativos que se pretenden promover.

- d) Apertura al aprendizaje y a la innovación. Ésta se basa en la capacidad de los docentes de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral.

La característica importante de la gestión educativa según (Amanda Correa, 2012) es que no se basa en uniformidades; ella reconoce la complejidad de las organizaciones y el carácter singular y específico de cada una de ellas, de allí que enfatice en el desarrollo de una visión de futuro construida participativamente y en que la organización se involucre en un horizonte compartido con énfasis en la anticipación de resultados.

1.2.3. Tipos de gestión.

La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y con los niveles de concreción en el sistema: institucional, escolar y pedagógica

- *Gestión institucional estructura*

Este tipo de gestión educativa se vincula con las formas de gobierno y de dirección en el resguardo y la puesta en práctica de mecanismos, para lograr los objetivos planteados en el sector educativo hacia la calidad, el hacer se relaciona con evaluar a sus políticas, a su organización y a su rumbo para rediseñarlo y reorientarlo al cumplimiento cabal de su misión institucional.

Cassus 2000 citado en (Programa de Escuelas de Calidad, 2001, pág. 59) indica que para lograr una gestión educativa eficaz uno de los grandes desafíos que debe enfrentar las organizaciones educativas estatales para facilitar las vías de desarrollo hacia un verdadero cambio educativo desde y para las escuelas; entendiendo a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia.

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

Así también el ámbito de gestión docente según la (Subsecretaría de Planeación y Coordinación de Educación, 2008) es:

El ámbito de la cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores *que están relacionados con la 'forma' peculiar de hacer las cosas en la escuela*, el entendimiento de sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de y los nexos con la comunidad donde se ubica el aprendizaje

- Gestión Pedagógica aula

Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

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

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

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

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

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

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

La gestión docente abarca diferentes campos, Sánchez Horcajo (1979) citado en (García J. M., 2010), asocia la gestión con la participación democrática, y define su campo de acción, la relaciona a la gestión con las acciones de: planificar, organizar, dirigir, supervisar, evaluar y controlar, de lo que podemos apreciar que estas funciones de la gestión son similares a las de la administración educativa.

De acuerdo (Borjas B., 2003) con la gestión docente abarca diferentes ámbitos como son: el momento en que se planifica que se desea hacer, la ejecución de lo planificado y el proceso de control y evaluación. En un centro educativo, sus actores (directivos, docentes, administrativos, obreros, padres y representantes, vecinos) actúan con intenciones diversas, a veces no explícitas, pero siempre enmarcadas de un propósito educativo: el que los educandos adquieran los conocimientos y habilidades necesarias.

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

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

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión Legal.*

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

El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente (República del Ecuador, 2008).

En el art. 25 de La Ley Orgánica de Educación Intercultural establece la gestión educativa de la manera siguiente:

La Autoridad Educativa Nacional ejerce la rectoría del Sistema Nacional de Educación a nivel nacional y le corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la Constitución de la República. Está conformada por cuatro niveles de gestión, uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada que son: zonal intercultural y bilingüe, distrital intercultural y bilingüe; y, circuitos educativos interculturales y bilingües.

En el art. 27 señala que:

Niveles desconcentrados.- Son niveles territoriales en los que se gestiona y ejecutan las políticas educativas definidas por el nivel central. Están conformadas por los niveles, zonales, distritales y circuitales, todos ellos interculturales y bilingües (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2011)

En el reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se determina la gestión que debe realizar el docente intra y extra aula:

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

Se dividen dos categorías:

1. De gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente; y,
2. De gestión participativa, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: realizar reuniones con otros docentes; atender a los

representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente. (Ministerio de Educación y Cultura Ecuatoriano, 2012)

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del Aprendizaje.*

De acuerdo a (García A. , 2012) Según los requerimientos de la sociedad contemporánea, la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores en un modelo escolar, que este acorde con el contexto social en el que se desenvuelve, por ello el profesor debe propiciar que el alumno se inserte en la realidad compleja incluyendo al ser humano con una alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella.

(Souval, 2004) Señala las acciones necesarias para abordar la gestión del aprendizaje basadas en este modelo didáctico, deberán partir de la activación del pensamiento, que significa poner a los alumnos en plena disposición para el aprendizaje.

La enseñanza según el criterio de (Borjas B. , 2003) tiene contrapartida, el aprendizaje, por ello se puede plantear que los educandos deben convertirse en gestores de su propio aprendizaje, también habría que reflexionar sobre la manera como los educandos van aprendiendo a auto gestionar sus aprendizajes a fin de adquirir autonomía, es decir, sobre las competencias que los estudiantes adquieren para lograr aprender a aprender.

Entre otros métodos específicos que pudieran ser utilizados son: la modelación, la simulación, el análisis sistémico, el diálogo y el método de elaboración de proyectos, entre otros. Todos ellos integrados en el proceder investigativo como modelo didáctico conducen a que el estudiante trabaje independientemente o en equipo en las tareas con su sello característico, abandonando las prácticas reproductivas en el aprendizaje y propiciando la convergencia entre el pensar y el hacer en función de lograr aprendizajes significativos

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Una gestión por proyectos supone que las actividades, que cada miembro de la comunidad educativa realiza, responden a un proceso de planificación que ha partido de las necesidades e intereses de un colectivo planteados en un momento determinado. En el proyecto educativo se establecen las líneas educativas del centro, los valores que sustentan la acción, los principios que la rigen, la intención educativa que la orienta.

(Santos, 2009) Determina que:

La planificación institucional es considerada el eje central donde se asienta el logro de los objetivos y misión de los planteles de Educación Básica, para ello, el director debe apoyarse en el diagnóstico, el cual permite detectar los problemas y riesgos que pudieran afectar la institución, para intervenirlos y dar solución.

La planificación institucional asume diferentes comportamientos, dependiendo del enfoque, sea esta normativa, social y estratégica entre otras, sin embargo, el modelo ideal de planificación en el nivel de Educación Básica es aquel que asume un enfoque de proyecto sin descuidar la norma y la socialización de las acciones

La planificación pedagógica es el proceso que delinea hasta dónde se quiere llegar, los procesos y recursos viabilizadores del currículo, la planificación pedagógica es un proceso que permite seleccionar el ambiente educativo para satisfacer las necesidades de los usuarios dentro de ciertas particularidades extraídas del contexto.

Para Requeijo (1995, p. 34) citado por (Zambrano, 2004) indica que la planeación educativa consiste en “hacer un estudio de las condiciones de la escuela y del medio, llegar a un conocimiento de la realidad de los mismos y resolver por medio de actividades los problemas de posible solución”. Según este autor, a través de una buena planificación pedagógica se puede lograr un proceso educativo eficiente, efectivo y comprobable que facilita la acción del docente y contribuya al desarrollo progresivo de los proyectos tanto comunitarios como de aula.

Al proyecto Pedagógico del Aula (Guerrero, 2003, pág. 77) lo define como un instrumento de planificación de la enseñanza, con un enfoque constructivista, holístico, que toma en cuenta los componentes del currículo y se sustenta en las necesidades e intereses de los estudiantes, a fin de proporcionar una educación mejorada en cuanto a calidad y equidad.

Al respecto, (Flores, 1998, pág. 7) señalan cuatro principios educativos fundamentales en los Proyectos Pedagógicos de Aula: “Globalización, Sistematización, Investigación y Evaluación.”

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

(Álvarez, 2006) Define la gestión como:

Un proceso dinámico que logra vincular los ámbitos de la administración convencional con los de la organización, bajo la conducción y animación de un liderazgo eficaz del director, que se ejerce en un contexto de liderazgos múltiples y se orienta hacia el cumplimiento de la misión institucional.

El (Ministerio de Educación del Salvador, 2008) en un estudio realizado indica que el docente debe ser un líder motivador y negociador. Es el responsable de conducir la gestión escolar de su centro educativo, coordinado y articulando los esfuerzos de los miembros de la comunidad educativa como equipo de trabajo, para garantizar un clima agradable y relaciones interpersonales satisfactorias que contribuyan a que los estudiantes permanezcan en el sistema educativo y, sobre todo, que aprendan para la vida.

(Salvat, 2007) Manifiesta que un elemento que se viene considerando también de gran importancia es la capacidad para dar respuesta a los desafíos actuales de las escuelas es la capacidad de liderazgo de los profesores. Se está pidiendo un profesor entendido como un “trabajador del conocimiento”, diseñador de ambientes de aprendizaje, con capacidad para rentabilizar los diferentes espacios en donde se produce el conocimiento.

El líder de un centro educativo no es necesariamente su director, puede ser un profesor, un tutor de grupo puede ejercer, entre sus compañeros y alumnado, una importante función de liderazgo más allá de la que pudiera realizar el director tradicional.

La comunicación organizacional es: el conjunto de métodos, técnicas y estrategias dirigidas a una eficacia mayor en la transmisión de información inter e intraorganizacional con el objetivo de que la organización cumpla sus fines.

Las funciones de comunicación y de coordinación según (Amanda Correa, 2012)son a la vez fundamentales y permanentes, se vinculan con la orientación y la información relevante para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes escolares.

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

1.3.1. Concepto de estrategias.

La palabra estrategia según (Hunt, 2009) posee diferentes significados se han utilizado los más importantes:

Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada.

Según (Hernández, 2001, pág. 7) define a las estrategias docentes como

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

(Borjas A. G., 2005) Define a las estrategias docentes como los procedimientos utilizados por el profesor en forma rígida o flexible para promover la reflexión en el logro del aprendizaje en sus alumnos, empleando para tal fin todos los medios y recursos necesarios, esto según el enfoque en el cual se sustenta su desempeño académico, sea este conductista, constructivista o ecléctico, para ello el docente debe tener conciencia de la teoría en la que apoya su trabajo en el aula.

Las estrategias docentes son procedimientos utilizados por el docente en forma reflexiva para promover el logro de aprendizaje en sus alumnos, empleando para tal fin todos los medios y recursos necesarios, esto según el enfoque en el cual se sustenta su desempeño académico, sea éste conductista, constructivista o ecléctico, para ello el docente debe tener conciencia de la teoría en la que apoya su trabajo en el aula.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Los docentes deben aplicar diferentes tipos de estrategias en su desempeño profesional, (Carrillo, 2007) explica cinco estrategias que “convergen para innovar la organización y funcionamiento del centro educativo”. Estas cinco proposiciones para lograr una eficiente gestión educativa son:

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

De Juan (1996) citado en (Borjas B. , 2003) señala algunas de las estrategias utilizadas en la enseñanza:

Enseñanza Teórica

La clase magistral.

Resolución de resolución de problemas

1.3.2.1. En la gestión legal.

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

En diversos estudios latinoamericanos sobre la calidad de la educación y su relación con la calidad de la gestión educativa existe una preocupación prioritaria con la equidad y la relevancia social de la educación y del conocimiento para la ciudadanía.(Braslavsky y Tiramonti, 1990) Resumen esa preocupación cuando afirman que “la búsqueda de la calidad no debe hacerse a expensas de la equidad”. Estos autores defienden una propuesta de administración escolar capaz de articular creativamente los ideales de calidad y equidad en la prestación efectiva de los servicios educativos.

La Calidad de educación para todos es, en realidad, el consenso político-pedagógico de alcance internacional más importante adoptado por los gobiernos en las puertas del nuevo milenio. El compromiso con la universalización de una educación básica de calidad fue reasumido en la *Conferencia Mundial de Educación para Todos*, realizada en Jomtien, en marzo de 1990, bajo el auspicio de UNESCO, UNICEF, PNUD y el Banco Mundial. Desde entonces, se observan nuevos esfuerzos nacionales en la educación latinoamericana, especialmente en los países más populosos, como Brasil, México y Ecuador que, al firmar

la *Declaración Mundial de Educación para Todos*, asumieron el compromiso de desarrollar un plan decenal para la universalización de una educación básica de calidad.

Este es el tema central de numerosos programas y reuniones en todo el Hemisferio. En el ámbito político del Sistema Interamericano, el ideal de educación de calidad en todos los niveles de enseñanza, especialmente en el nivel de enseñanza básica, y la democratización de la gestión educativa integran el plan de acción adoptado por los Jefes de Estado y de Gobierno en la Cumbre de las Américas, realizada en 1994 en la ciudad de Miami.

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

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

(Costa, 2008) Manifiesta que la planificación estratégica, es un concepto clave en este enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes. Esta planificación es a nivel macro. En la planificación a nivel micro se distinguen dos tipos de planeamiento, el Plan Anual de Centro Educativo (POA anual) y el proyecto educativo institucional (PEI).

El docente en el aula organiza los conocimientos, habilidades, destrezas que deberá adquirir el educando, partiendo de un diagnóstico previo, diseñando actividades educativas que estimulen el logro del aprendizaje. Esto permite destacar que el proceso educativo debe planificarse con el fin de garantizar un mínimo de éxito en su acción para afianzar el espíritu de responsabilidad y eliminar la improvisación.

A tal efecto, Certo (2001), expresa que: la planificación es una función básica del gerente de aula, ello supone actividades como el diagnóstico de la situación y la formulación de políticas, programas y objetivos, metas y estrategias. Este proceso involucra la idea de ejecución, de allí que hoy en día los planes, especialmente en el campo educativo, tengan

carácter operativo, es decir, no quedan en pura formulación sino que llevan implícita la ejecución

Para que el proceso de planificación se lleve a cabo con éxito, es necesario que se cuente con los siguientes insumos, los que serán elaborados a partir del levantamiento de información de la realidad, que será registrada en instrumentos, permitirá priorizar las necesidades, y reconocer los intereses y expectativas de la población, de la comunidad en la que se encuentra la institución educativa: a. Un diagnóstico de su realidad: implica el reconocimiento de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que posee la población de la comunidad educativa, en los aspectos socioeconómicos, culturales y educativos.

b. La fijación de metas: son prioridades que se plantea la institución educativa en concordancia con el Plan estratégico.

c. Las líneas de acción: Son directrices que orientan la gestión y que viabilizan la implementación del Plan estratégico. Incide directamente con la organización de la institución.

d. Los recursos: Son los insumos y las potencialidades con que cuenta el director para desarrollar su gestión. Pueden ser humanos, materiales y financieros (Representación de la UNESCO en Perú, 2011)

La Gestión Curricular implica el proceso de estimular y dinamizar el desarrollo del currículo en sus diferentes fases o etapas y acogiendo la propuesta de Deming: Planear, hacer, verificar y actuar

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

(Borjas B., 2003) El dilema principal de la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje radica en cómo conciliar las finalidades del proyecto educativo global, las demandas de los educandos del proyecto educativo global, las demandas de los educandos con los requerimientos de la normativa académica que se establece para toda institución educativa. Los trabajos por proyecto forman parte de los métodos de enseñanza interactivos (al igual que el estudio de casos, la resolución de problemas, la investigación, la simulación, la comprobación de hipótesis) y favorecen la comunicación y la participación, contrariamente a los métodos expositivos (conferencias, exposición, preguntas y respuestas, explicación/ realización de ejercicios en consecuencia las secuencias actividades en el aula

constituyen el centro de la gestión de la acción educativa de los docentes, en ellas se constata la manera como se ejecuta lo planificado. Las secuencias formativas comprenden una fase inicial en la que educador y educandos se ponen en disposición de intercambiar conocimientos; una fase de desarrollo en la que los aprendizajes se consolidan.

En la fase inicial se presenta el tema y el educador hace una evaluación inicial, lo que permite anticipar de qué tratará la sesión, actualizará las ideas previas y los conocimientos que dominan los educandos y, sobre todo, los motivará. Durante la fase de desarrollo, el educador deberá poner en práctica una serie de estrategias que promuevan la capacidad de autonomía del colectivo para aprender, la interrelación social así como será la oportunidad para que los educandos puedan autorregular su aprendizaje (aprender a aprender); ciertamente es el momento en que el educador detectará las debilidades, las dificultades que presentan los educandos y ejecutará las estrategias que puedan mejorar el aprendizaje. La fase de cierre deberá servir para recapitular y relacionar los contenidos, además de evaluar el proceso seguido, tanto desde la perspectiva del educador como de la perspectiva del educando, porque no podemos olvidar que la formación es de índole interactiva.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

De acuerdo al criterio de (Fernández J. , 2012) El docente enfrenta situaciones que requieren competencias de orden gerencial, entre las que se pueden citar: planificación, evaluación, control, mediación de conflictos, cambios comportamentales, comunicación, organización, motivación, dirección, coordinación, liderazgo, innovación y decisiones, lo que los ubica en una innegable dimensión gerencial.

(Fernández J. , 2012) Indica que día a día los docentes se enfrentan a dilemas en las instituciones, la toma de decisiones es una de las tareas más importantes que tienen los directores de una escuela, pues la organización, el funcionamiento y la gestión de las instituciones educativas van a depender de la capacidad decisoria y de la calidad de las decisiones tomadas.

De acuerdo a un estudio realizado por (Educación, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación , 2010) la gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. La construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos.

Las funciones de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

Las funciones de comunicación y de coordinación son a la vez fundamentales y permanentes, se vinculan con la orientación y la información relevante para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes escolares. Como comunicador, el equipo de gestión está atento a las demandas de la comunidad, las aclara, las redefine, genera respuestas y define propuestas.

(Borjas B. , 2003) considera que el liderazgo representa las actividades del gestor orientadas a unir permanentemente a los actores con la misión y los objetivos de la organización, aspectos que cotidianamente se separan y dispersan; es el aspecto deliberado y reiterado del equipo de gestión educativa que une, forma educa, genera transformación por la comunicación y la convocatoria. El liderazgo y sus prácticas colaboran a establecer una dirección, a convocar y motivar a la gente a emprender mejoras y transformaciones.

Finalmente, el gestor desarrolla funciones de evaluación en etapas intermedias y finales de los diferentes programas y proyectos realizados. El pensamiento estratégico no sólo busca crear el fruto proyectado, sino conocer y detectar los avances reales, las demoras producidas, los cambios efectivamente concretados.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

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

2.2. Contexto

La investigación fue realizada en el Centro de Educación Básica “Vicente Rocafuerte”, esta Unidad Educativa se encuentra ubicada en la Provincia de El Oro, en el Cantón Pasaje, la misma que fue creada como Escuela Fiscal Mixta “Vicente Rocafuerte”, el 5 de Julio de 1955 con el nombre de Casa Maternal Militar # 2, fundada por el Sr. Ministro de Defensa mediante el Departamento de Servicio Social de las Fuerzas Armadas, con el objetivo de brindar un bienestar social completo a los niños, hijos del personal de tropa del Comando de Infantería N° 1 El Oro, con sede en esa época en la ciudad de Pasaje.

El Centro de Educación Básica “Vicente Rocafuerte”, actualmente es una Unidad Educativa que cuenta con todos los niveles de Educación Básica desde el Nivel Inicial, esta Institución educativa cuenta con 1 Director, con 30 catedráticos fiscales, 7 docentes contratados y un auxiliar de servicio, con 1006 estudiantes en el año lectivo 2013-2014; y, se labora en jornada matutina y vespertina.

2.3. Participantes

Los participantes de esa investigación fueron docentes del Nivel de Educación Básica General de la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte, 3 mujeres y 2 varones, cuya edad oscila entre los 35 a 57 años, su experiencia en la docencia está comprendidos ente 6 a 32 años, los 5 docentes investigados poseen un título académico de tercer nivel, 4 de ellos poseen un nombramiento en la Unidad educativa investiga y 1 de ellos labora bajo un contrato de trabajo.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

La investigación se realizó utilizando los siguientes métodos:

El método descriptivo: permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir *¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?*, fue utilizado en la elaboración del Marco Teórico, en el que se describió y caracterizó teóricamente el desempeño docente desde diferentes ámbitos, como también fue utilizado en el análisis de los resultados obtenidos de la investigación de campo, para luego establecer conclusiones y recomendaciones.

El método analítico sintético: facilito la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad. Fue aplicado luego del acopio bibliográfico y del análisis de la información documental como de la aplicación de los instrumentos, que permitió esquematizar y organizar para luego extraer resultados, lo que ayudará en la redacción del informe final de esta investigación.

El método inductivo y el deductivo; permitió configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación con el que se logró realizar la investigación bibliográfica y de campo, para finalmente elaborar el informe final.

El método estadístico, hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados; que permitió procesar la información y representar gráficamente los resultados obtenidos en el trabajo de campo mediante la utilización de tablas dinámicas de Excel.

El método hermenéutico, permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilita el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico con el auxilio de este método se elaboró el marco teórico y el trabajo de campo, con lo que se pudo realizar la triangulación de los resultados para la formulación de conclusiones, recomendaciones y propuesta.

2.4.2. Técnicas

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

Se usaron técnicas de investigación bibliográfica, que fueron utilizadas para la recolección y análisis de la información teórica, la técnica usada fue la de la lectura, es un medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula; que permitió conocer sobre aportes de diferentes autores sobre el tema investigado, para la elaboración del Marco Teórico; así como los mapas conceptuales organizadores gráficos, que son medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico- conceptuales los mismos fueron utilizados para sistematizar la información obtenida de diferentes fuentes bibliográficas para la estructuración del Marco Teórico, fue usada también la técnica del resumen que consiste en un medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad. El que fue usado para la redacción del Marco teórico y para la interpretación de los resultados de la investigación.

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

La observación que consistió en contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento, en este caso la observación no participativa que es aquella que el investigador no participa en las actividades del grupo, únicamente se limita a observar de forma silenciosa, fue utilizada para obtener información sobre la práctica del docente en el aula para construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La encuesta: esta técnica se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada; fue utilizada para la recolección de los datos, para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño de los docentes investigados en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

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

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

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

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

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

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

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

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

Los ámbitos que se evaluaron con el cuestionario son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

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

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

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

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

2.5 Recursos

2.5.1. Recursos Humanos. Se contó la asesoría de la Mgs.Miriana de Jesús Solano Pinzón Tutora de tesis, la Mgs.Monica Herrera Solórzano,Mgs.Manuel Jaramillo Concha Director y 5 cinco docentes que laboran en el Nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “ Vicente Rocafuerte” de la Ciudad de Pasaje, provincia de El Oro y la Investigadora Marixa Dolores Azanza Azanza, Directivo.

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

2.5.3. Institucionales Entre los recursos institucionales se contó con la asesoría de la Universidad Técnica Particular de Loja y La Unidad educativa “Vicente Rocafuerte del cantón Pasaje, Provincia del Oro.

2.5.4. Económicos

Detalle	Valor
Adquisición de libros	300.00
Internet	100.00
Digitación del texto	250.00
Material de escritorio	200.00
Transporte	150.00
Impresión de borradores	180.00
Empastado de tesis	150.00
Instrumentos para recopilar la información	150.00
Imprevistos	200.00
Total	1,680.00

El total de los recursos económicos ascienden a mil seiscientos ochenta dólares y fueron cubiertos en su totalidad por la Autora del presente trabajo investigativo.

2.6. Procedimiento

Para la realización del presente trabajo investigativo, primeramente se inició con la elaboración del Marco Teórico, para lo cual se recopiló información acerca de las variables de la investigación, de diferentes fuentes bibliográficas tales como revistas, textos, diccionarios, información de internet, luego se realizó la sistematización y análisis de la información recopilada, posteriormente se procedió a la elaboración del Marco teórico, luego se realizó la investigación de campo, la misma que partió con un acercamiento a la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte, a través de una carta de presentación al director de esta Unidad, en la que se solicitaba la autorización para la realización de la investigación y a su vez la designación de cinco docentes del Nivel de Educación Básica a ser investigados, con la autorización favorable, se procedió a dialogar con los docentes a ser investigados, para luego aplicar el cuestionario de autoevaluación a los docentes, luego se realizó la observación de cuatro periodos de clase de los docentes investigados, en los que se llenó el registro de observación, considerando las acciones que ejecutaba el docente en el

desarrollo de la clase, clasificando estas acciones de acuerdo al proceso didáctico, finalmente se valoró la observación en una escala de 0 a 10, considerando el nivel de desarrollo de cada actividad.

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

Se incorporaron los gráficos al cuerpo del informe final de acuerdo a cada pregunta establecida en el registro de observación y en el cuestionario de autoevaluación docente en ellos se detallaban los datos obtenidos como resultados de esta investigación, se realizó el análisis respectivo utilizando la triangulación, es decir la confrontación de los resultados obtenidos en la investigación de campo con los contenidos del Marco Teórico, y el criterio de diferentes tratadistas de la materia en análisis.

Una vez que se establecieron los resultados, se realizaron las conclusiones tomando en cuenta los datos más relevantes obtenidos, se formularon las recomendaciones dirigidas a las autoridades y docentes de la Institución Educativa investigada, finalmente se elaboró una propuesta encaminada a mejorar el desempeño docente de los maestros de esta unidad educativa.

CAPITULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,75	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		76,55	
PROMEDIO		9,57	96%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Roca fuerte

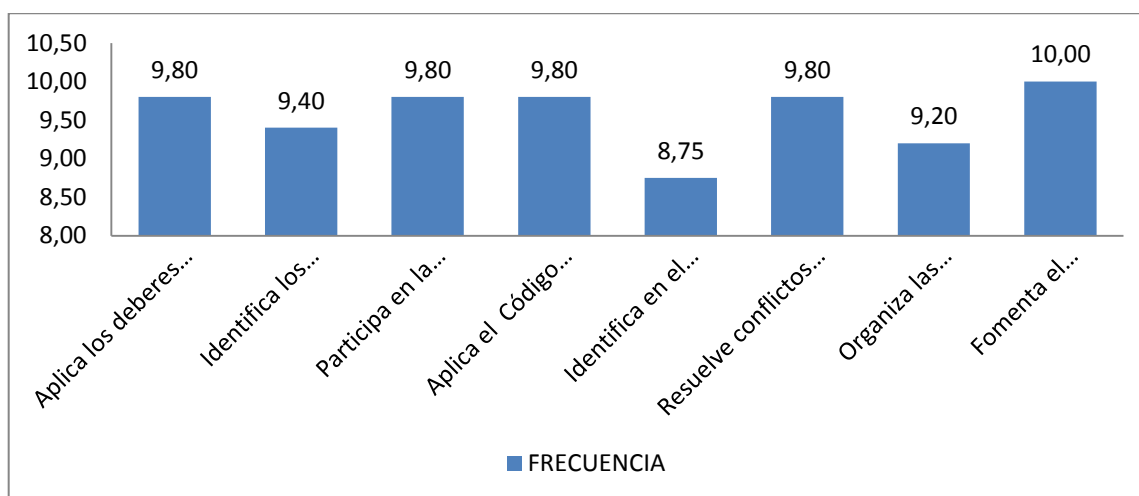


Figura 1.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Roca fuerte

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación a los docentes investigados se muestran en el rango de excelentes, en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico, se determina que el indicador **1.5. Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos**, obtuvo una puntuación de 8.75 que equivale al 88 %, aunque es muy bueno, se evidencia ligeramente bajo en relación a los otros indicadores que corresponden al este ámbito respectivamente; por lo que se

considera que los docentes evaluados realizan una adecuada gestión en estos aspectos del ámbito legal, no así en el mencionado indicador; los docentes evaluados deben prestar igual atención a todos sus componentes, ya que esta forma de gestión exige que los actores educativos se planteen, de manera precisa, lo que ellos quieren alcanzar a corto, mediano y largo plazo; en otros términos, se trata de implementar una gestión por proyectos, en este sentido (Botero, 2009, pág. 22) indica que para alcanzar la calidad, la gestión educativa deberá preocuparse por cumplir con los reglamentos que emanan de los ministerios; acatar las normas que se deriven desde las instancias superiores de las Secretarías Departamentales y Municipales; y enfatizar sobre la necesidad de la calidad del trabajo de los educadores, lo cual exige una alta capacitación del docente, de lo expuesto se puede manifestar que para conseguir resultados satisfactorios en el desempeño docente, sobre todo en el ámbito de gestión legal se debe tomar en cuenta todas las normas legales que rigen el sistema educativo ecuatoriano para enmarcados en ellas buscar un desempeño profesional satisfactorio.

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

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

N DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,50	85%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	76,70	
	PROMEDIO	9,59	96%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Roca fuerte

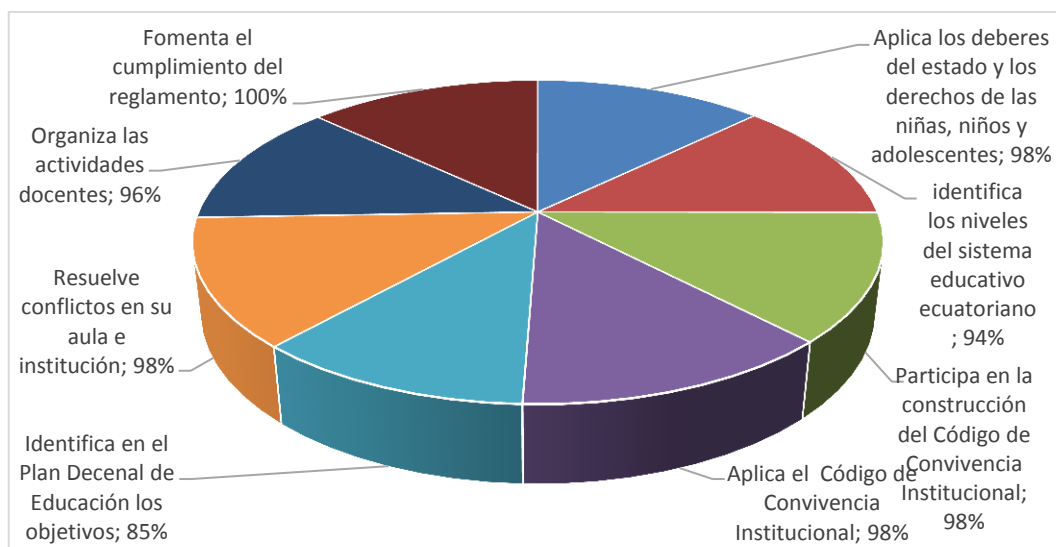


Figura 2

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Roca fuerte

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente, en la importancia que otorgan los profesionales evaluados al ámbito de gestión legal, son en su mayoría excelentes; pero al realizar la comparación de los mismos entre sí, en el indicador **1.5. Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos** se obtuvo un porcentaje de 85% que es muy bueno y más bajo que los otros ítems, ya que, en indicadores como El cumplimiento del Reglamento; Aplicación de los deberes y derechos de las niñas, niños y adolescentes, entre otros, obtuvieron un porcentajes de 98% que establecen diferencia al anterior; ante esto es importante señalar que en el plan decenal de Educación uno de sus objetivos es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo, al respecto (García, 2011) indica que para elevar la calidad de la educación es necesario que las escuelas tengan un marco de gestión que incluya márgenes de autonomía, participación de la comunidad, apoyo institucional y regulación normativa. De lo que se puede aseverar que para que los docentes alcancen un buen desempeño docente deben otorgar igual importancia a todos las normas que regulan el sistema educativo para adecuar su enseñanza a un estándar que busca mejorar la calidad de la educación

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,50	85%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		76,50	
PROMEDIO		9,56	96%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Roca fuerte

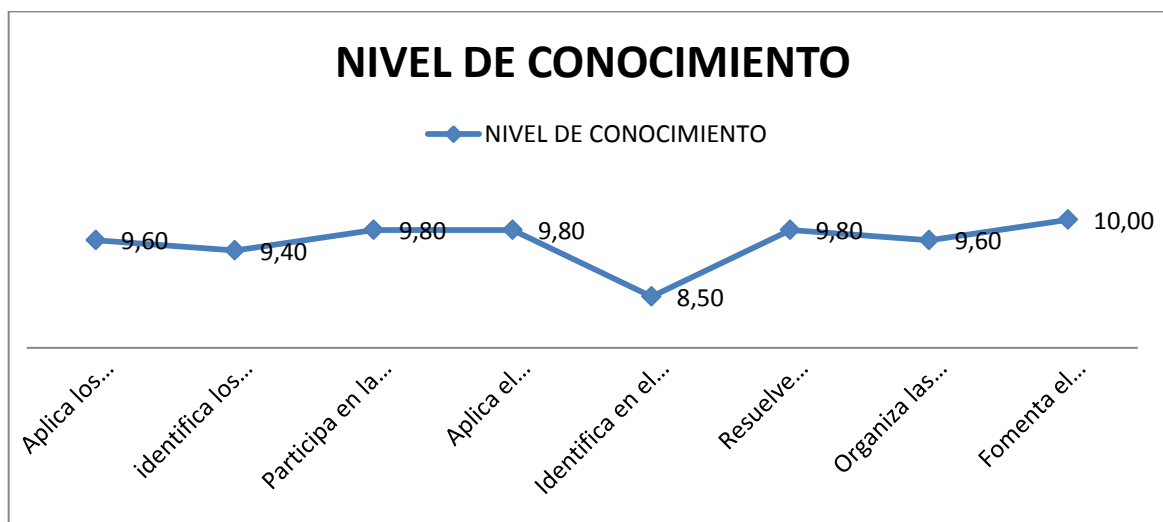


Figura 3.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Roca fuerte

En los resultados obtenidos del cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes, se evidencia que el nivel de conocimiento en el ámbito de gestión legal los profesionales evaluados han alcanzado una excelente puntuación; en los indicadores 1.3 **Participación en la construcción del código de convivencia institucional**, Resolver conflictos dentro del aula, entre otros han logrado porcentajes de 98%, se evidencian altos en relación al ítem 1.5. **Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos**; ha registrado una

frecuencia de 8.5, que alcanza un porcentaje del 85% que es menor en relación a los demás ítems; por lo que los docentes, deben actualizar sus conocimientos, sobre todo en los aspectos legales que rigen a la educación, ya que es prioridad del Estado garantizar al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2011). Así también desde la perspectiva legal, la gestión educativa, se basa en un “conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados, en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales” (Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia, 2010); en este sentido el docente en su desempeño debe poner en práctica diferentes aspectos dando prioridad a las directrices normativas que apuntan a alcanzar la calidad de la educación.

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

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

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	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,75	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
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	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		145,15	
PROMEDIO		9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

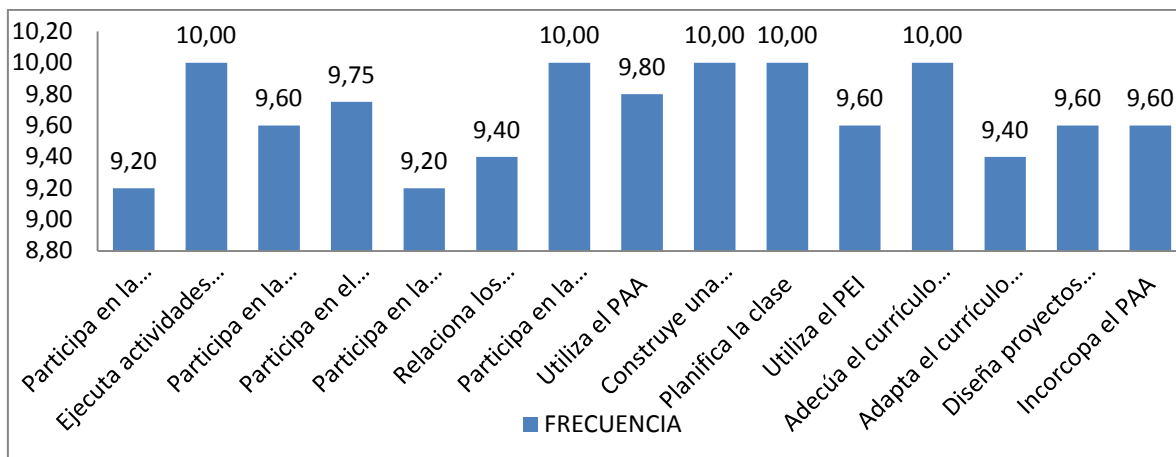


Figura 4.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente, en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, en ellos se determina que los docentes investigados, han alcanzado un nivel excelente, lo que denota que están, aplicando de manera satisfactoria y adecuada la planificación, pero al realizar el comparativo jerárquico entre ellos es posible determinar una pequeña diferencia en el indicador 2.5 que se refiere a: **Participa en la elaboración del Plan de gestión de riesgos** en donde alcanzan un porcentaje del 92%; de lo que se determina que los docentes deben prestar mayor atención a este tema que se encuentra inmerso dentro de la Ley de educación ecuatoriana (MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, 2010) uno de los objetivos del AFCEGB” es desarrollar la *condición humana* y preparar para la *comprensión* para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permitan interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad, solidaridad”. Es comprensible que la educación no solo se debe enfatizar en el conocimiento científico sino también como ciudadanos responsables de los problemas sociales Requeijo (1995, p. 34) citado por (Zambrano, 2004) indica que la planeación educativa consiste en “hacer un estudio de las condiciones de la escuela y del medio, llegar a un conocimiento de la realidad de los mismos y resolver por medio de actividades los problemas de posible solución”, un modelo curricular abierto, flexible y participativo supone diferentes niveles de concreción del currículo, ofreciendo un amplio margen de participación a los docentes en su formulación, de esta manera se evidencia que los docentes cumplen de manera adecuada su rol participando en la planificación para contribuir a una mejora de la calidad educativa.

3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,75	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
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	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		145,75	
PROMEDIO		9,72	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

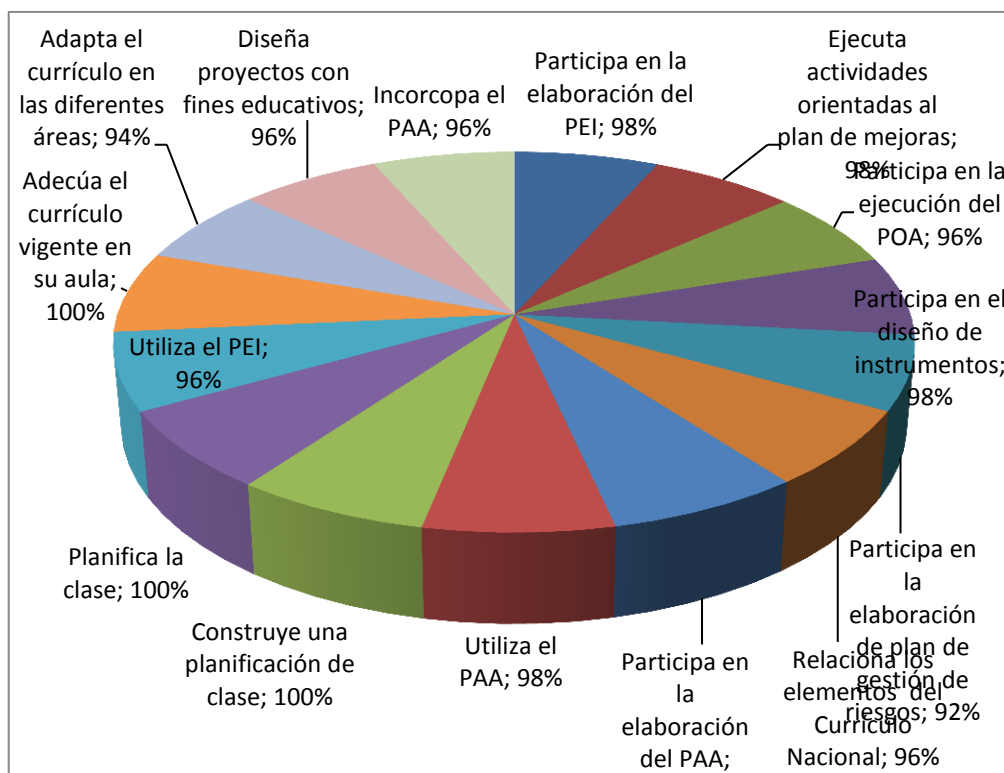


Figura 5

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de autoevaluación docente, en el ámbito de nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, estos profesionales han obtenido un nivel excelente en este ámbito, pero al hacer el comparativo jerárquico entre los indicadores se establece una ligera diferencia en el indicador 2.5 que se refiere a la **Participación en la elaboración del Plan de gestión de riesgos** que obtuvieron un 92% que se convierte en el más bajo en relación a otros indicadores como Planificar la clase, Participa en el PAA donde obtienen un nivel máximo de 100%; por lo que es necesario señalar, que los mencionados docentes otorgan gran prioridad a la planificación, de la asignatura para un buen desempeño docente, considerando que la escuela presenta una serie de objetivos a cumplir mediante planificaciones programadas a largo, mediano y corto plazo, en las cuales deben intervenir el director y los docentes que son los encargados de administrar la distribución de las tareas, las responsabilidades, compromisos, normas, etc., además deben estar capacitados para resolver los conflictos (Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia, 2010), desde esta perspectiva los maestros cumplen su rol al participar de la planificación educativa ya que cuando estos participan activamente logran de manera conjunta un buen desempeño docente; sin embargo la acción del docente debe ir más allá del contexto del aula y enfocarse en los problemas tanto institucionales, como sociales y de medioambiente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,75	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
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	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		145,55	
PROMEDIO		9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

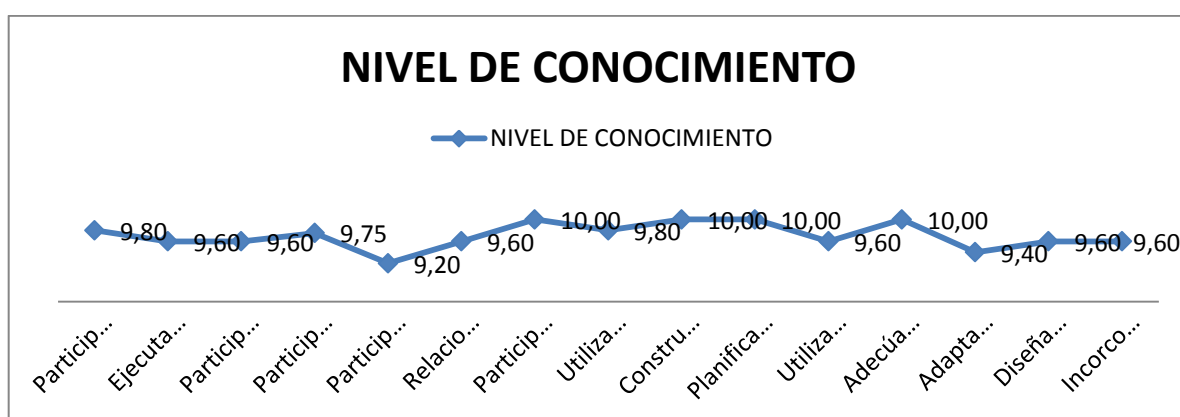


Figura 6.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño, como producto de la aplicación del cuestionario autoevaluación de desempeño docente se obtuvieron resultados satisfactorios, sin embargo al realizar la comparación entre sí se evidencia una diferencia en el indicador **2.5 Participación en la elaboración del Plan de gestión de riesgos** que obtuvieron un 92% siendo el más bajo en relación a los demás ítems, se considera que la planificación educativa reviste gran importancia ya que se trata de un proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales; a decir de (Santos, 2009) La planificación institucional es considerada “el eje central del logro de los objetivos y misión de los planteles de Educación Básica, para ello, el director debe apoyarse en el diagnóstico, el cual permite detectar los problemas y riesgos que afecten la institución, para intervenirlos y dar solución”. De lo expuesto se puede deducir que los docentes investigados son conscientes de la importancia de la planificación y deben contribuir al mejoramiento de todos y cada uno de sus proyectos para de esta manera lograr los objetivos a corto y mediano plazo, como parte de una institución educativa que depende de la contribución de sus integrantes para alcanzar los objetivos planteados que van en beneficio del aprendizaje de los alumnos.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
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	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,40	
PROMEDIO		9,74	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

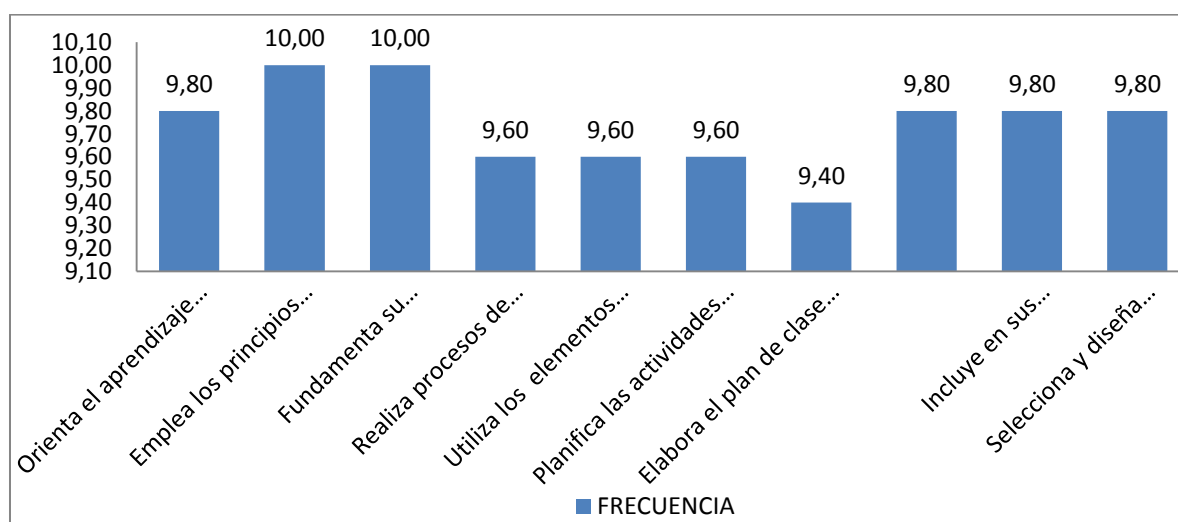


Figura 7

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos en los niveles de frecuencia de desempeño profesional sección planificación del proceso enseñanza- aprendizaje, a través de la aplicación del instrumento

de autoevaluación a los docentes durante el proceso de investigación , se pudo evidenciar que han registrado excelentes resultados en este ámbito, sin embargo para poder analizar en forma detallada cada uno de los aspectos se realizó el comparativo jerárquico, se detectó una ligera diferencia en el ítem 3.7 que se refiere a **Elabora el Plan de clase da acuerdo al PAA** en donde alcanzaron un porcentaje de 94% que es bajo en relación a los demás porcentajes, de esto se puede manifestar que la planificación es un aspecto clave para el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que la misma tiene como finalidad ordenar y definir los tiempos respecto de los aprendizajes propuestos por el currículum, para ser tratados durante el año escolar para asegurar la cobertura curricular y prever las necesidades que emergerán durante el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que el maestro eficiente no sólo domina la didáctica de las disciplinas que enseña, sino que también posee dominio a cerca de las formas en que dichos contenidos pueden ser trabajados en el aula en función del logro de mejores aprendizajes, según (UNL, 2010) algunos pedagogos consideran a la planificación como un proceso “estratégico, dinámico, sistemático, flexible y participativo que explica los deseos de todo educador de hacer su tarea un quehacer organizado y científico, mediante el cual pueda participar sucesos y prever resultados”, de lo expuesto podemos afirmar que la planificación es indispensable para el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
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	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	97,40	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

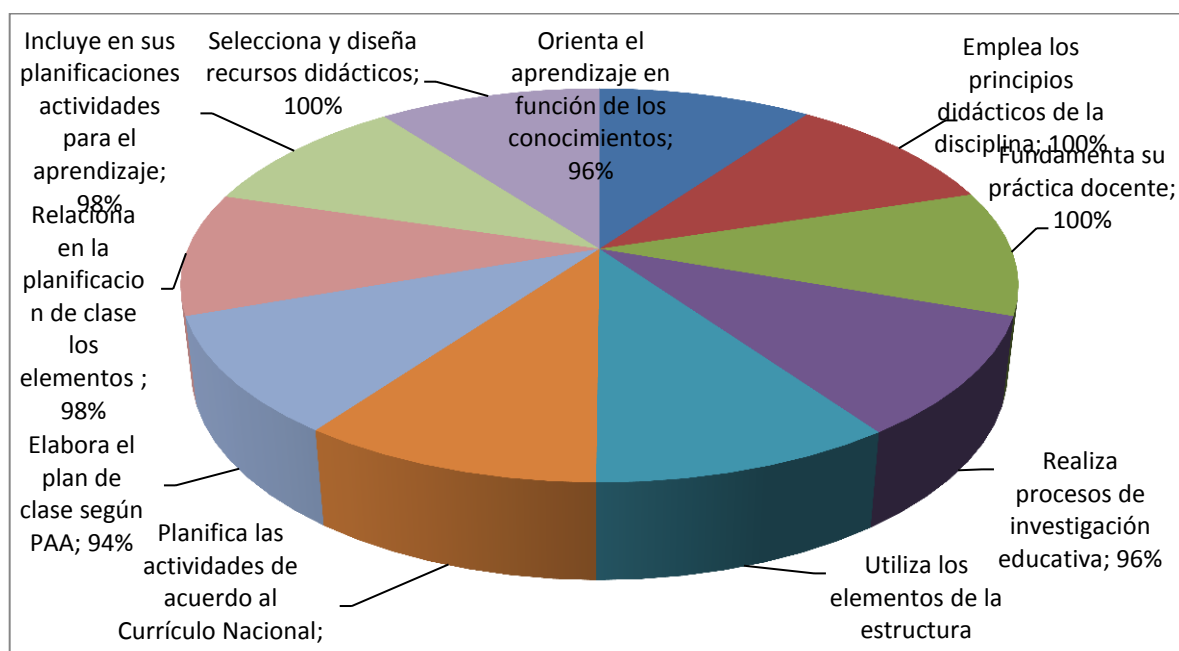


Figura 8

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente se han obtenido porcentajes elevados algunos alcanzan el 100% es decir un nivel excelente, sin embargo, al hacer el respectivo comparativo entre los indicadores se aprecia una mediana diferencia en el ítem 3.7 que se refiere a **Elabora el plan de clase de acuerdo al PAA** que obtuvieron un porcentaje de 94%, lo que demuestra que en el Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes están cumpliendo en forma eficiente la planificación, sin embargo; cabe señalar que la planificación en el proceso de enseñanza-aprendizaje es necesaria y debe llevarse a cabo en forma organizada para cumplir con los objetivos previstos en el currículo; además es útil para reflexionar y tomar decisiones oportunas sobre las necesidades de aprendizaje, estrategias metodológicas, procesos y proyectos pertinentes a aplicarse en el aula; también permite que los docentes puedan preparar un adecuado ambiente para el desarrollo de la clase que favorezca un aprendizaje colaborativo y significativo. (MINEDU, 2012), la importancia fundamental radica en el deseo de que el maestro organice el proceso de enseñanza-aprendizaje, para anticipar sucesos y prever resultados, permite organizar el diseño y organización de actividades con fines y objetivos previamente planteados.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
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	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
TOTAL		97,60	
PROMEDIO		9,76	98%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

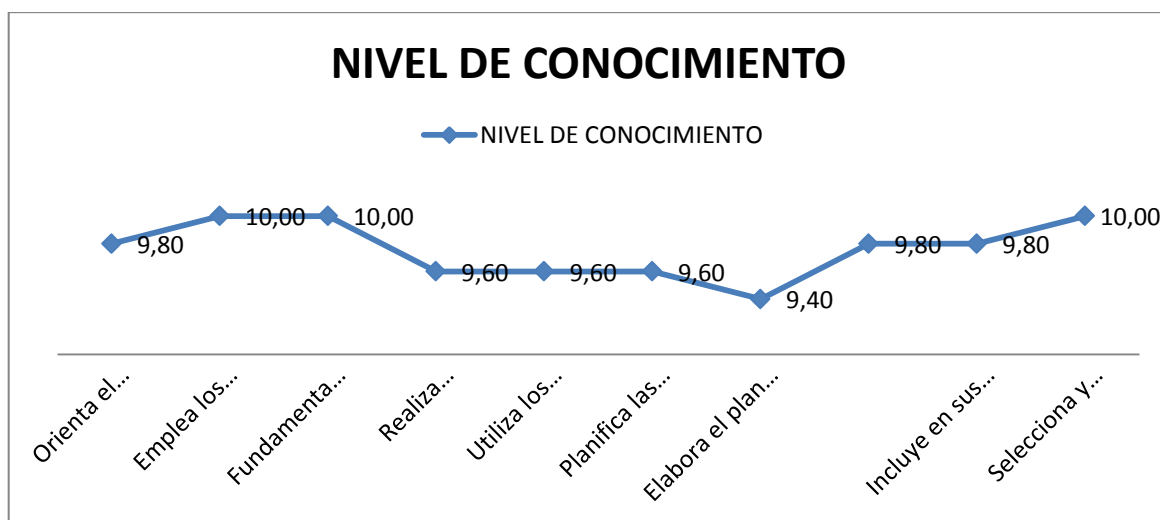


Figura 9.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de autoevaluación de desempeño docente, en el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes han registrado porcentajes elevados que

dan muestras que poseen un amplio conocimiento acerca de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo al realizar la respectiva comparación jerárquica se evidencia que existe una ligera diferencia en el indicador 3.7 que corresponde a la **Elaboración del plan de clase de acuerdo al PAA**, obtuvieron un 94% que es bajo en relación a los demás ítems; de lo que se puede determinar que los docentes investigados deben tomar en consideración que de acuerdo con (Figuroa, 2012) poner en juego diferentes habilidades pedagógicas entre ellas se puede mencionar que la planificación permite: anticipar, prever, organizar, aclarar, secuenciar, adecuar al grupo, a la institución, no repetir estereotipos, posibilita la evaluación, favorece el reemplazo y la supervisión, estas habilidad le permite al docente planificar su quehacer en el aula.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

INICIO

Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y del investigador

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,87	94%	99%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,60	96%	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	8,87	98%	89%
TOTAL		28,80	28,33		
PROMEDIO		9,60	9,44	96%	94%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

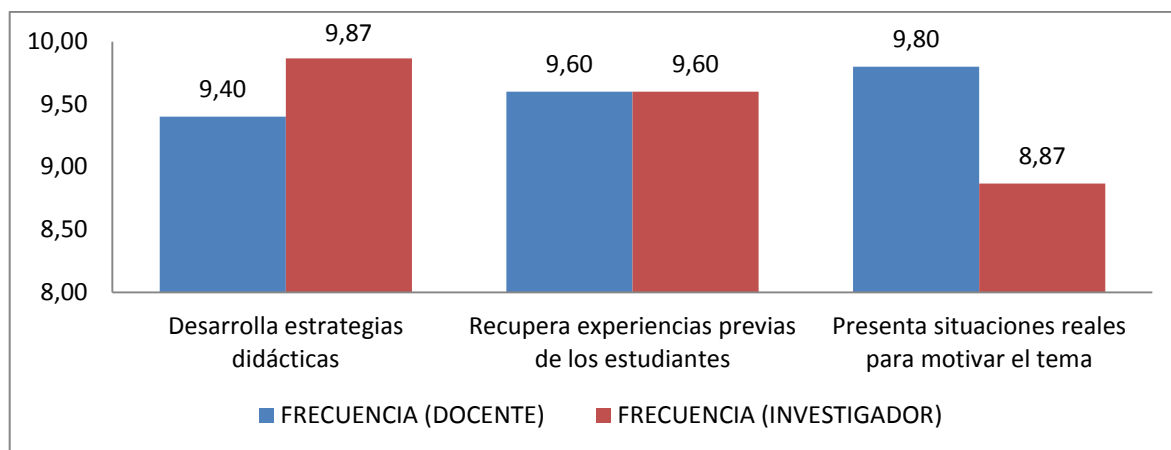


Figura 10.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente, también tomando en cuenta el registro de observación realizado por la investigadora durante el desarrollo de los periodos de clase se evidencian porcentajes elevados, con una ligera variante de acuerdo a la percepción de la investigadora en relación con la del docente como es el caso del indicador 3.11.3 (**Presenta situaciones reales para motivar el tema**) en el que no coinciden los resultados el porcentaje del docente es 98%; mientras que el investigador obtiene un 89% que tiene una equivalencia de muy bueno, es el más bajo en relación a los demás indicadores esto demuestra que los docentes construyen el aprendizaje tomando en cuenta únicamente los contenidos científicos, de acuerdo a su materia y que es ahí donde centran sus estrategias metodológicas mientras que lo ideal sería que el alumno asocie sus conocimientos con acontecimientos o problemas de la vida real, y que a través de ellos afiancen el aprendizaje y a la vez estos propongan alternativas de solución en los problemas cotidianos; según el criterio de (Soubal, 2008, p. 320) Las investigaciones, los proyectos, los estudios de casos, de situaciones problematizadoras, seminarios, disertaciones orales entre otras, como parte de la tarea docente, son excelentes actividades que propician el desarrollo del pensamiento y sobre todo la constante renovación de métodos, estilos y estrategias docentes para hacer más significativo el aprendizaje y que el alumno se acerque más al conocimiento.

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

DESARROLLO

Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,14	98%	91%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,13	96%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,00	94%	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,33	98%	93%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	9,13	100%	91%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	8,85	98%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,33	96%	93%
TOTAL		68,00	63,92		
PROMEDIO		9,71	9,13	97%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

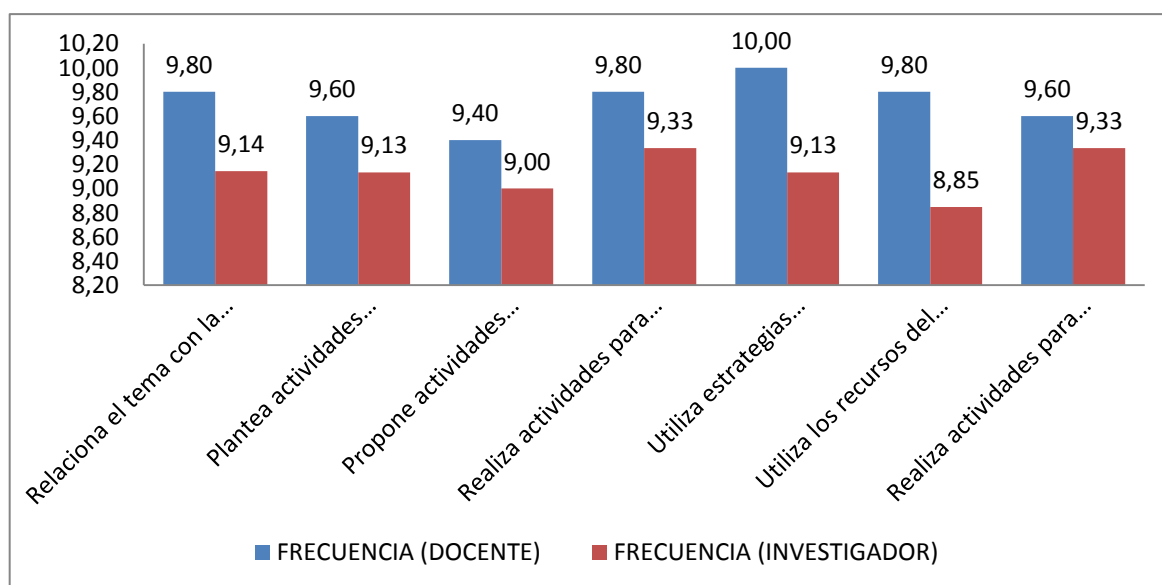


Figura 11.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

De acuerdo a los resultados obtenidos en el nivel de frecuencia del desarrollo profesional en el ámbito gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, se obtuvo valores satisfactorios, pero existe cierta desigualdad de criterios, ya que mientras los docentes registran frecuencias altas, en cambio se analiza en el registro de observación utilizado por la investigadora niveles más bajos, el más notable es el indicador 3.12.6 (**Utiliza recursos del medio para generar aprendizaje**) el porcentaje que el docente alcanza es 98% mientras que la investigadora anota un porcentaje 88%, lo cual constituye una diferencia notable, lo que requiere que los docentes tomen en cuenta que el alumno puede llegar a un aprendizaje natural y espontáneo si se utilizan recursos más conocidos por el alumno, o sea de acuerdo a su contexto natural o social, aunque es ineludible que se utilice recursos novedosos que motiven al alumno como el caso de las TIC, no deja de ser preciso que el alumno conozca su realidad y aproveche los recursos con los que cuenta, ya que el aprendizaje no es un proceso aislado o individual si no que se desarrolla dentro de un contexto social y cultural, como lo expresa (Huerta, 2007) Si bien es cierto que muchos educadores son reacios a aceptar conceptos de sectores ajenos al ámbito educativo; no es menos cierto que una de las características que distinguen a una organización que aprende es *aprender de su entorno o comunidad*. Entonces el rol del maestro actual consiste en comprender la realidad como algo fundamental, para estar al tanto de la cultura, los valores, las transformaciones sociales, en que viven los alumnos

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

EVALUACION

Tabla 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	9,00	98%	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	9,50	96%	95%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	8,09	96%	81%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	9,40	96%	94%
TOTAL		38,60	35,99		
PROMEDIO		9,65	9,00	97%	90%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

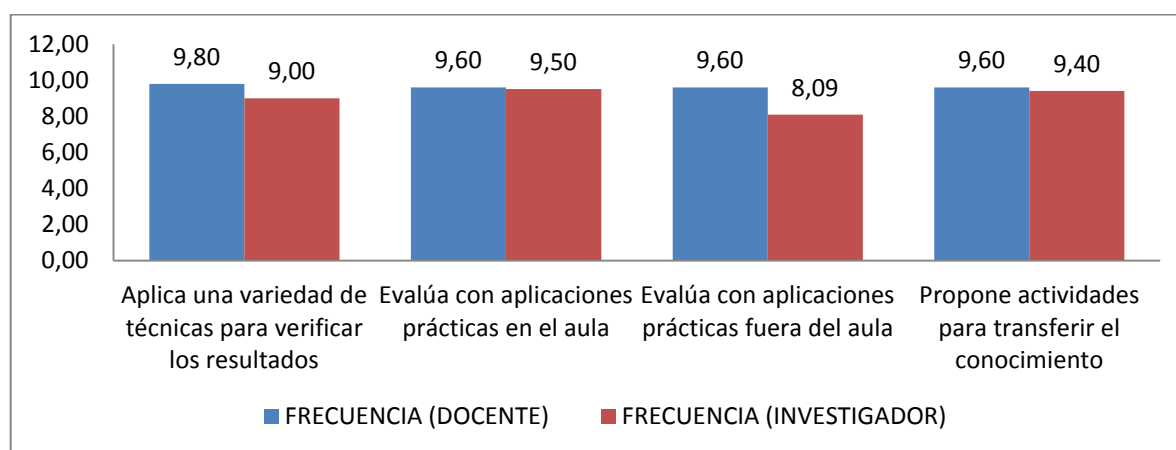


Figura 12

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

En los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente, se aprecia resultados excelentes en su mayoría, sin embargo, existe una variante en el indicador 3.13.3 **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** donde el docente alcanza un porcentaje de 96% y la investigadora 86%, constituyendo el

porcentaje más bajo en comparación con los otros indicadores, esto demuestra que los docentes deben conocer la importancia que posee la evaluación, considerando que es el momento determinante de la clase ya que ayuda al maestro a constatar el nivel de aprendizaje que ha alcanzado el alumno durante un periodo determinado, (Pérez L. , 2004) expresa: “se puede decir que la evaluación es una etapa muy importante dentro del proceso enseñanza aprendizaje, ya que es la que proporciona información sobre cuál fue el logro alcanzado por un educador en su práctica docente ya sea esta dentro o fuera del horario de clase”; cabe señalar que para que el aprendizaje sea significativo la evaluación debe ser aplicada dentro y fuera del aula con tareas, lecciones, investigaciones, etc. para que de esta manera el alumno vaya familiarizándose con sus nuevos conocimientos y sea él quien construya su aprendizaje de forma crítica y reflexiva dejando a un lado los modelos memorísticos

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

VISION GLOBAL

Tabla Nº 13 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,44	96%	94%
3.12	DESARROLLO	9,71	9,13	97%	91%
3.13	EVALUACIÓN	9,65	9,00	97%	90%
	TOTAL	28,96	27,57		
	PROMEDIO	9,65	9,19	97%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

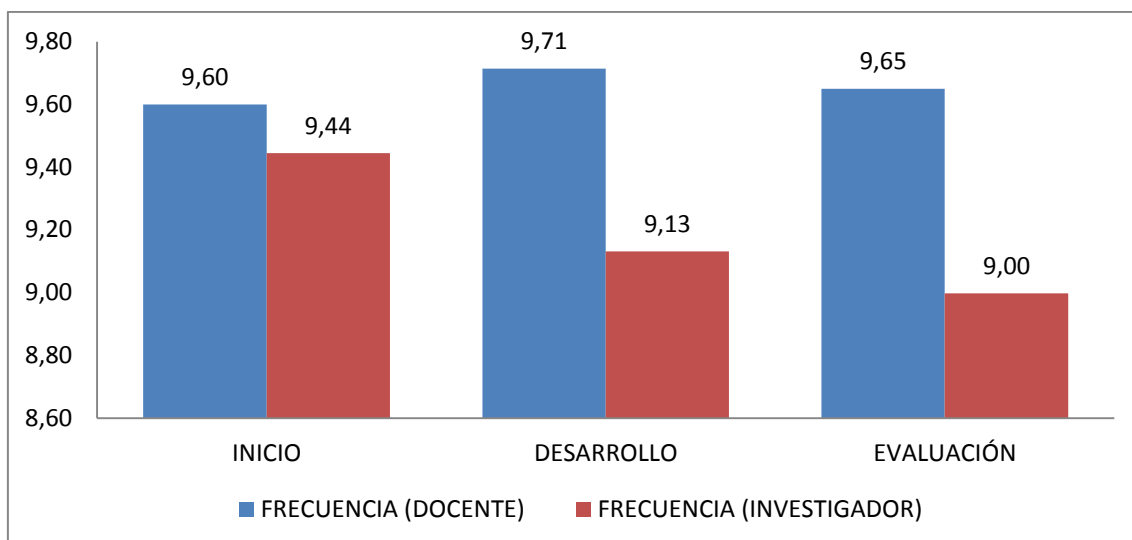


Figura 13

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Al realizar la comparación jerárquica de los tres momentos que determinan el proceso de la clase se determina que: El indicador 3.13 que corresponde a la **Evaluación**; es el más bajo con un porcentaje del 92% en relación al inicio que alcanza un 94% y el desarrollo con un 91%, esto indica que los docentes durante el inicio desarrollo y cierre de clase buscan cumplir ciertos objetivos planteados en el plan de clase, y que, para lograrlos deben seguir una serie de pasos consecutivos y al final saber si lograron o no dichos objetivos deben aplicar una prueba o evaluación a sus educandos, esta puede ser oral, escrita, práctica, etc. constituyéndose en una de las partes más significativas del proceso, porque aquí se verifica el cumplimiento a cabalidad de los objetivos de enseñanza planteados por el docente, por lo cual (Díaz C. , 2011, pág. 18) indica que “Uno de los problemas que más preocupa a los educadores es el de lograr medios idóneos para establecer hasta qué punto los educandos alcanzan las metas educativas preestablecidas, en otros términos como llegar a una justa y válida evaluación del aprendizaje”

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

INICIO

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

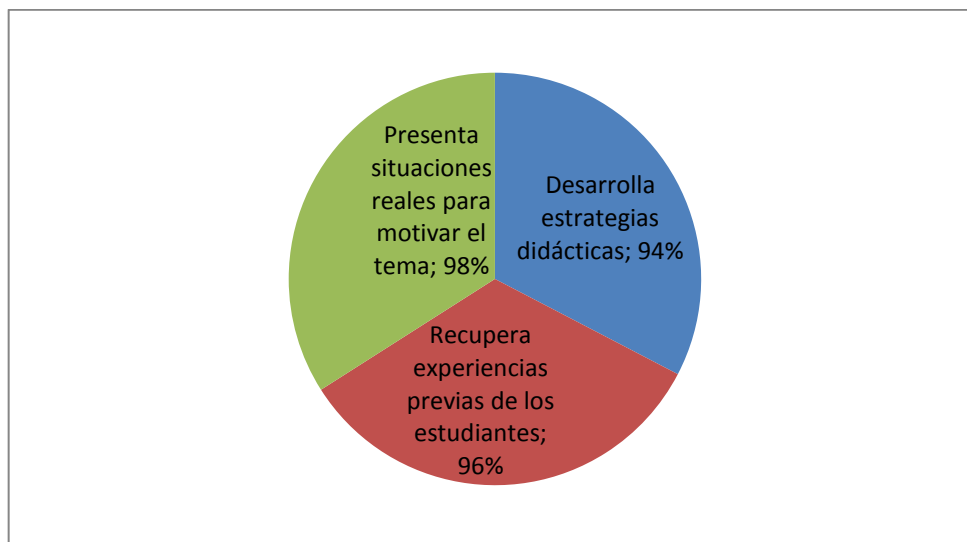


Figura 14

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

En los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente y al realizar una comparación con los resultados que muestran de acuerdo al registro de observación realizado por el investigador se puede apreciar claramente que los resultados obtenidos alcanzan un nivel de excelencia de acuerdo a la importancia que le dan los docentes al este aspecto, los porcentajes son altos pero se

establece una ligera variación en el ítem 3.11.1 **Desarrolla estrategias didácticas** que obtiene un porcentaje de 94% que se constituye el más bajo en relación a los otros indicadores, de lo se indica que los docentes a diario trabajan y desarrollan estrategias didácticas para lograr un mejor aprendizaje en sus alumnos pero en la actualidad los profesores están llamados a renovar sus conocimientos, a mejorar sus técnicas, a recibir capacitación; tal como lo expresa: (SNTE, 2010) dice textualmente “Diversos estudios sugieren que los alumnos enseñados por maestros-especialistas tienden a mostrar mejores resultados de aprendizaje por lo tanto es de radical importancia y una de las estrategias más esenciales es el perfeccionamiento docente”, de esta forma aprender nuevos métodos y estrategias con el fin de que su metodología no se quede atrás ante la exigencia de la modernidad

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

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	68,00	
	PROMEDIO	9,71	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte.

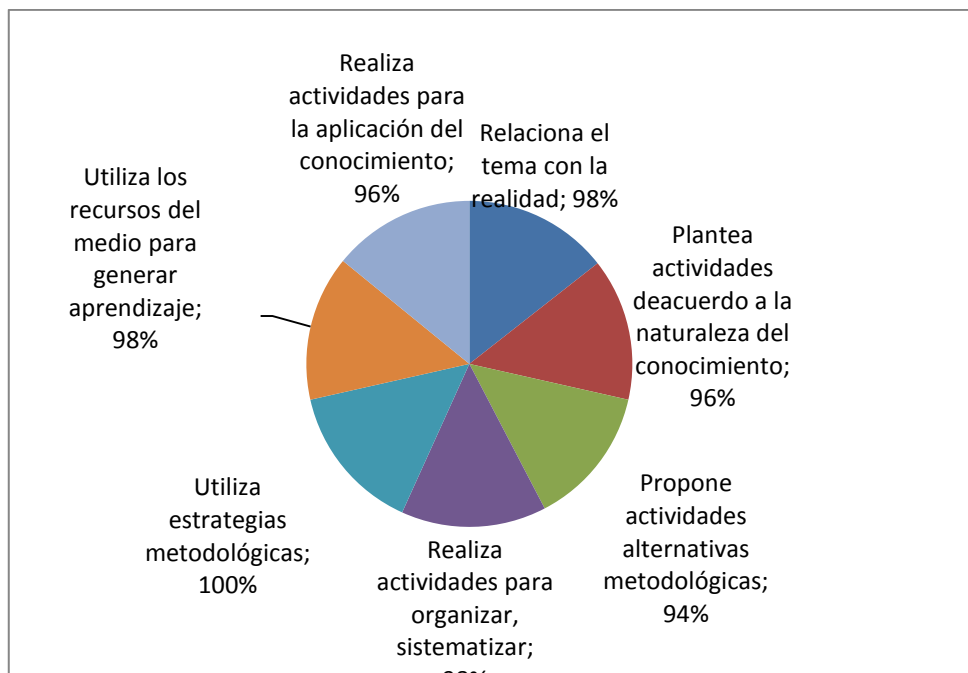


Figura 15.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Mediante los resultados obtenidos con la ayuda del cuestionario de auto evaluación al desempeño docente, al hacer a comparación jerárquica se puede determinar los resultados son excelentes, sin embargo el indicador 3.12.3 (**Propone actividades alternativas metodológicas**) donde alcanza un porcentaje de 94%, en relación al resto de indicadores se constituye en el más bajo; de lo que se deduce que los docentes deben prestar la atención debida a sus tareas diarias ya que es a través de métodos y técnicas como se desarrolla el proceso escolar y la clave del éxito para lograr un aprendizaje óptimo está en desarrollar en el alumno el interés por aprender que no perciba a la clase como algo rutinario o aburrido si no que cada día en el alumno se encienda la chispa de la curiosidad y el deseo de aprender más valiéndose el docente de nuevos recursos que mantengan al alumno atento. Explica (Medina A, 2008) se reclama cada vez con más ahínco que los profesores conozcan profundamente la materia que enseñan, que posean la habilidad necesaria para comunicar de manera efectiva el conocimiento básico para el alumno, que sean capaces de proporcionar los medios pertinentes para desarrollar en sus estudiantes un pensamiento avanzado y que dispongan de las competencias que se requieren para crear en aquellos habilidades para la resolución de problemas.

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 EVALUACION

Tabla16: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
TOTAL		38,60	
PROMEDIO		9,65	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

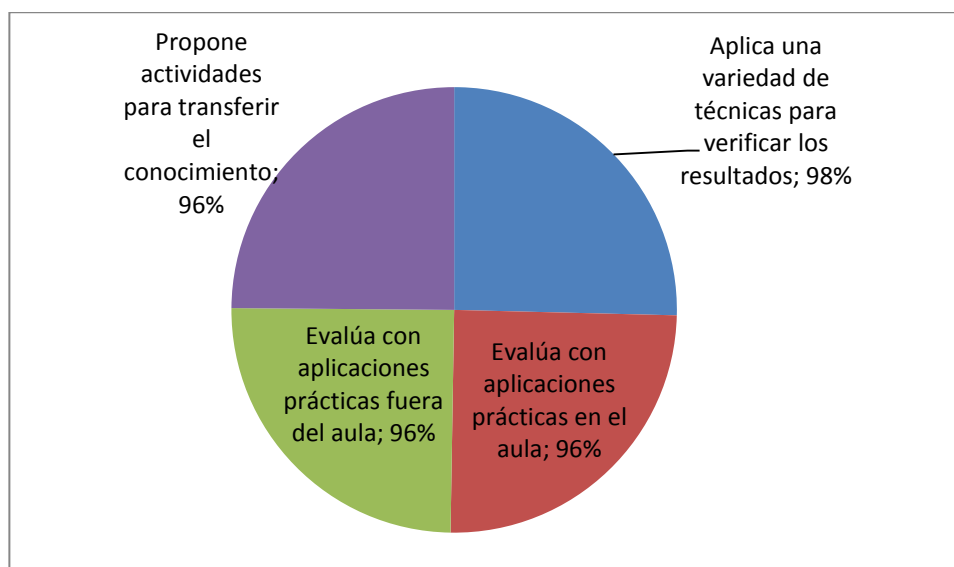


Figura 16

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Al analizar los resultados obtenidos, alcanzan niveles excelentes, tres indicadores están en el mismo nivel alcanzando un porcentaje de 96% los siguientes indicadores 3.13.2 (**Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**), el indicador 3.13.3 (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) y el 3.13.4 (**Propone actividades para transferir el conocimiento**) de lo que se puede señalar la importancia que deben dar los docentes a la

evaluación que como se dijo antes es la herramienta necesaria para conocer si la enseñanza fue efectiva en los alumnos o no , acerca de la evaluación (Careaga, 2007, pág. 12),manifiesta . Si se considera a la enseñanza como el control de las situaciones en las que ocurre la modificación de conducta o la adquisición de una habilidad en el alumno, es importante que el educador cuente con los procedimientos e instrumentos idóneos para juzgar el grado en que se dan los cambios, tanto al final del proceso como durante el mismo. La evaluación no solo debe tener como finalidad el logro de buenas calificaciones en los estudiantes, si no también que el educador vea reflejado en ella el fruto de su esfuerzo y que sienta que tuvo éxito y que supo llegar a sus educandos en forma satisfactoria.

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
VISION GLOBAL

Tabla Nº 17: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,71	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,65	97%
	TOTAL	28,96	
	PROMEDIO	9,65	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

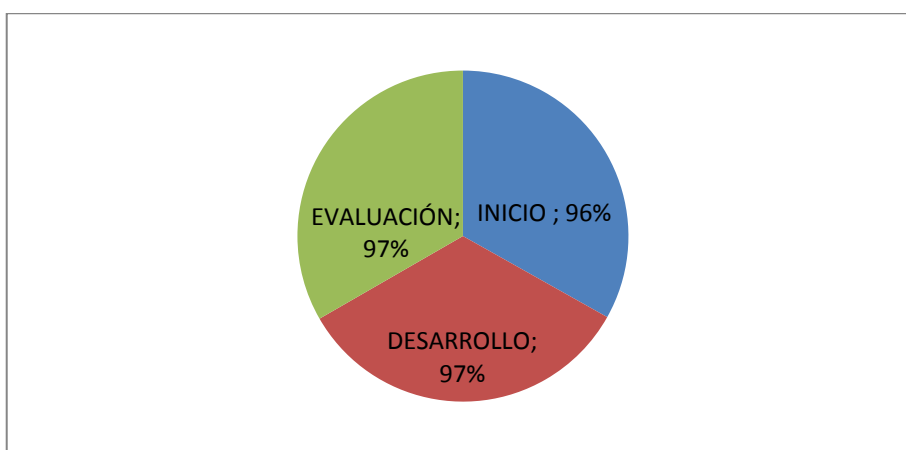


Figura 17

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Al comparar los resultados obtenidos en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y al realizar un análisis de la visión global se puede apreciar que el ítem 3.11 que corresponde al **INICIO** tiene un porcentaje ligeramente baja en relación a los otros indicadores ya que alcanza un porcentaje 96% por lo tanto se debe enfatizar que el inicio de la clase es el momento de ambientación, en donde el profesor evalúa al alumno sobre los conocimientos previos, hace una reseña de los temas que ya se trataron, y sirve para despejar alguna inquietud que tenga el alumno y a la vez se constituye en el punto de partida del nuevo tema, este paso es de vital importancia en el proceso escolar ya que si el docente lo descuida puede quedar algún vacío en los alumnos y que más tarde se reflejará en la evaluación. (Francisco, 2006) Considera el inicio de clase en el proceso como el momento que genera cierto cambio de comportamiento y que debe ser aprovechado por el docente para captar la atención y despertar el interés en los estudiantes sobre lo que desea enseñar y debe ser motivador para lograr que el desarrollo de la clase sea efectivo. Satisfaciendo las necesidades e intereses de los educandos y orientarlos hacia la participación espontánea durante el proceso de enseñanza aprendizaje

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

INICIO

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

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

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

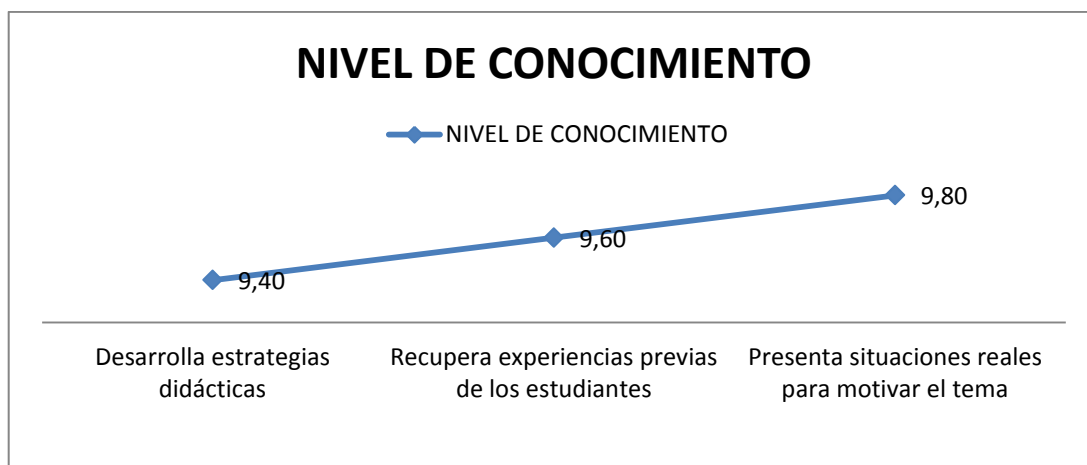


Figura 18

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Mediante el análisis de los resultados obtenidos y luego de realizar la comparación jerárquica de los diferentes indicadores sobre el nivel de conocimiento que posee el docente en este ámbito puede observar que los datos obtenidos son excelentes pero que el indicador 3.11.1 que corresponde a **Desarrollo de estrategias didácticas** por parte del docente en la clase obtiene un porcentaje de 94% es el nivel más bajo en relación a los otros ítems; ante estos resultados es importante que los docentes fortalezcan su actividad diaria con nuevos procedimientos que favorezcan el acercamiento al alumno que no se use únicamente uno o dos métodos, los más conocidos sino que se utilice variadas técnicas que se ajusten a las necesidades de los alumnos para que ellos a su vez las puedan poner en práctica en sus tareas fuera de clase; de esta manera opina (Oribe, 2011), la formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca “la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado “a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica.

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

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		68,00	
PROMEDIO		9,71	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

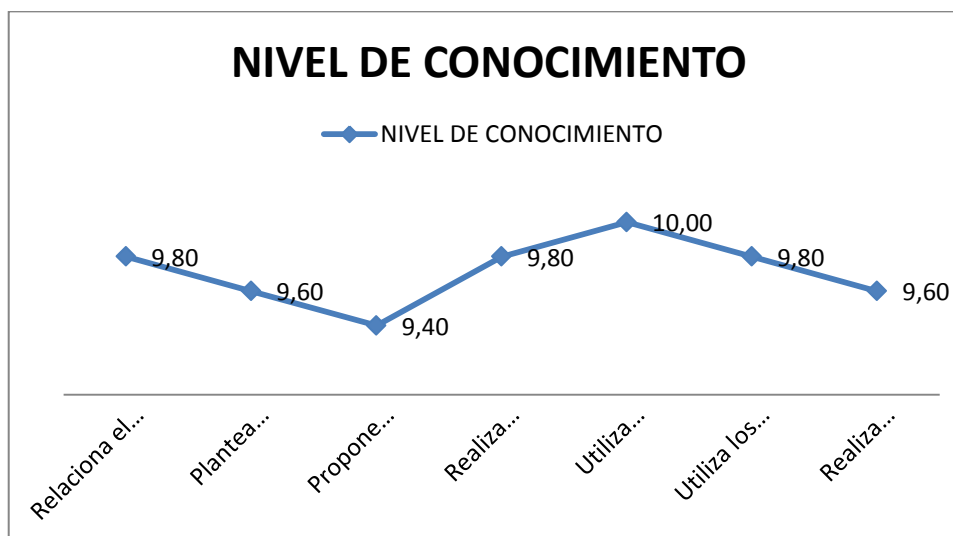


Figura 19

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de auto evaluación se los puede ver de manera satisfactoria ya que alcanzan porcentajes altos, pero al hacer el comparativo jerárquico se evidencia que el indicador 3.12.3 que corresponde a **Proponer actividades metodológicas alternativas** alcanza un porcentaje de 94% y se constituye

bajo en relación a los otros indicadores; se deduce que la labor docente es una tarea que a diario se va fraguando mediante la relación del educador y sus educandos, esta relación debe ser coordinada por el docente quien es el que dirige el proceso y a la vez le da el sentido que tiene y el alumno a la vez como actor principal en el aprendizaje debe colaborar y ser participativo, en la actualidad existen muchos libros, informes, teorías que aconsejan como obtener una educación eficaz, pero la verdadera educación y el aprendizaje más duradero es el que se logra en forma conjunta el alumno con el apoyo, orientación del profesor como guía o tutor; por lo cual (Francisco, 2006) afirma: “un docente mediador ofrece a los alumnos oportunidad que propicia experiencia de aprendizaje para lo cual diseña , desarrolla y evalúa variación de situaciones y estrategias metodológicas que estimulen la actividad de los alumnos”, por ello la importancia de implementar estrategias innovadoras como los Proyectos pedagógicos de aula que dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

EVALUACION

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,60	
	PROMEDIO	9,65	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte.

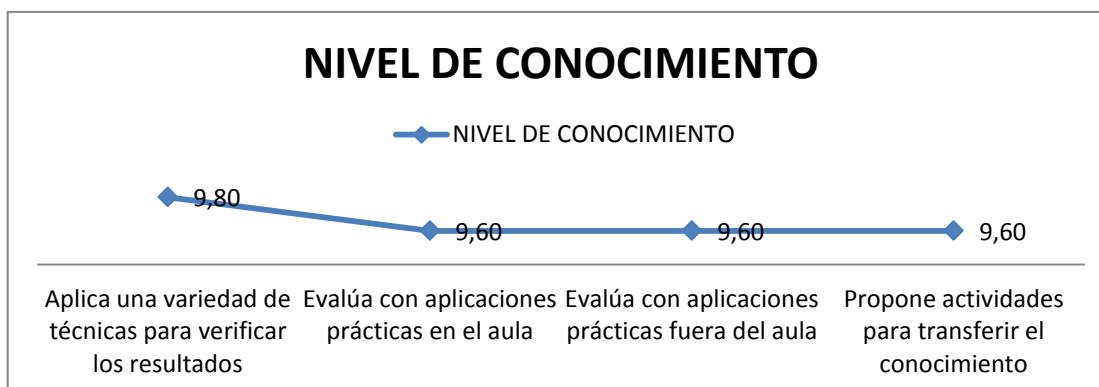


Figura 20.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte.

Al analizar los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente y al realizar el comparativo jerárquico éstos son excelentes reflejan en el momento de la evaluación; sin embargo hay un empate en tres indicadores: **3.13.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**. El **3.13.3 Evalúa aplicaciones prácticas fuera del aula** y el indicador **3.13.3 Propone actividades para transferir el conocimiento** alcanzan un porcentaje de 96% cada uno; por lo que se señala que los docentes deben conocer que la evaluación constituye la acción de comprobar si se cumplió o no los objetivos planteados, es necesario también contar con los mecanismos necesarios para llevar a cabo dicha actividad, (Cabrerizo, 2012) considera que el objetivo de la evaluación no es solo poner notas o calificaciones a los alumnos; a evaluación va más allá de tomar el examen, es recoger información válida utilizando los recursos y los procedimientos más adecuados; el profesor debe diseñar las actividades de evaluación de manera que esté plenamente integrada en los procesos de enseñanza aprendizaje.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
	TOTAL	29,00	
	PROMEDIO	9,67	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte.

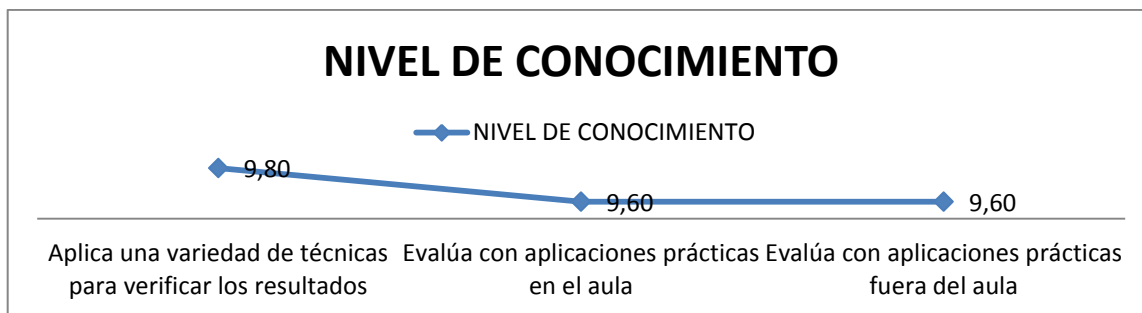


Figura 21

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Al realizar la comparación jerárquica de los datos obtenidos en la tabla se puede percibir que los resultados están equilibrados ya que los ítems 3.12. **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula** y 3.13. **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** obtienen un porcentaje igual del 96% cada uno, que los convierte en menores en relación al otro indicador que corresponde a **Aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados** que obtienen un porcentaje de 98%. Ante esto se deduce que los docentes deben conocer y aplicar de forma adecuada las tareas de evaluación práctica y con un nivel de dificultad de acuerdo al nivel académico del estudiante ya sea dentro o fuera del aula de manera que el alumno demuestre que realmente entendió y de esta forma pueda transferir el conocimiento a otros sectores convirtiéndose así en un mediador así (Francisco, 2006) considera el docente como mediador, necesita competencias para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, la participación activa, la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas en su aprendizaje, valores, etc. Esta función requiere del profesor igualmente conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan diseñar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

TABLA 26: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9.60	9.60	9.60
Desarrollo	9.71	9.71	9.71
Evaluación	9.65	9.65	9.65

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

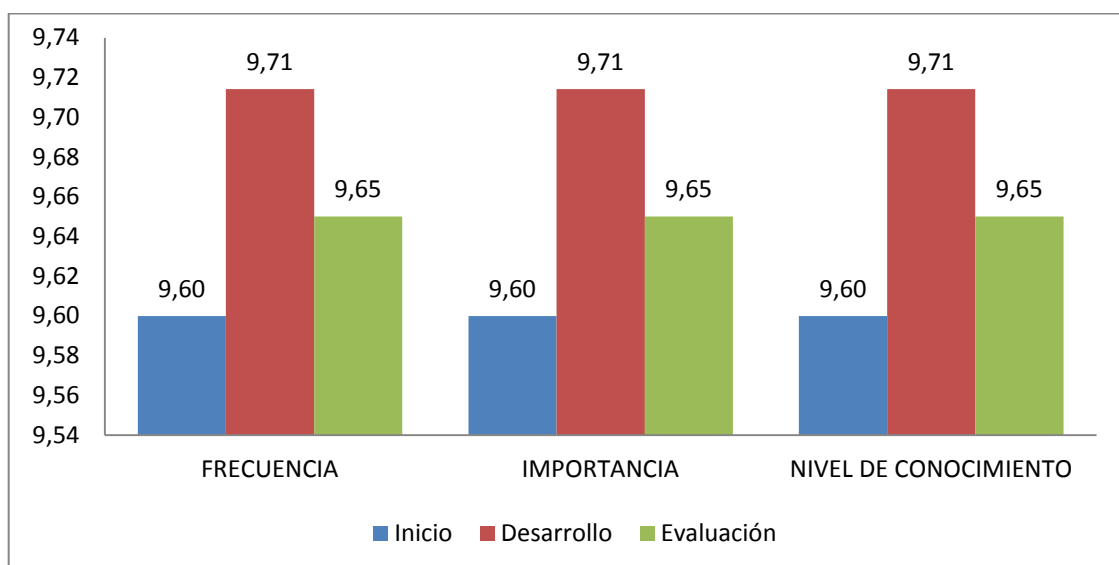


Figura 26

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos luego de haber aplicado el cuestionario de autoevaluación a los docentes investigados, en los datos desglosados en la Gestión del aprendizaje de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, al realizar la comparación jerárquico se evidencian los porcentajes que indican un nivel excelente, sin embargo el indicador que corresponde al Inicio alcanza **9.60** tanto en **frecuencia**, **importancia** y en el **nivel de conocimiento** respectivamente, es bajo respecto a los demás indicadores, por ello se puede determinar que los docentes deben conocer que el proceso de enseñanza se desarrolla en forma efectiva si tuvo un buen inicio, es decir que el inicio corresponde el punto de partida del proceso, y es ahí donde el maestro hace conocer a sus alumnos los objetivos de la clase y la importancia que tiene el nuevo tema, la importancia de la acción del docente se evidencia en forma clara para; (Villasana, 2001) si se encuentra que el profesor es descuidado o poco preparado, en una palabra no tiene vocación, no ayuda a que el niño adelanta más bien lo desorienta

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

TABLA 26 (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,60	9,71	9,65
IMPORTANCIA	9,60	9,71	9,65
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,60	9,71	9,65

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

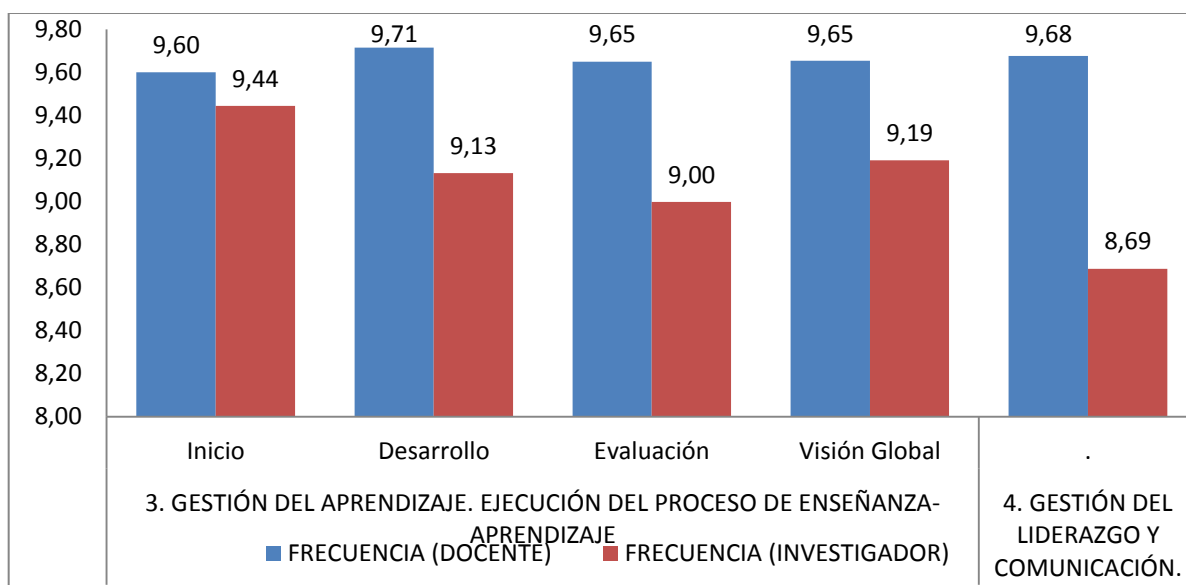


Figura 27

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Al realizar el análisis de los resultados desglosados de la gestión del aprendizaje y la ejecución del mismo; se evidencia que los puntajes más bajos se encuentran en el momento de la evaluación con un valor de 9.00 y el ámbito de liderazgo y comunicación con un valor de 8.69 por lo cual se debe recalcar la importancia que tiene la evaluación en el proceso educativo, ya que es a través de ella que los docentes logran comprobar si los objetivos se cumplieron a cabalidad y si no y buscar estrategias alternativas que permitan mejorar el proceso tal como lo señala (Ecuador, Ministerio de Educación del, 2012) El nuevo sistema de evaluación no solo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de los docentes, y directivos así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil detectar y corregir áreas problemáticas.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE E (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	7,87	94%	79%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	8,54	94%	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	8,45	94%	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	8,43	96%	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	9,40	100%	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,20	98%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	8,71	98%	87%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8,86	98%	89%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	8,53	98%	85%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,60	94%	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	8,33	96%	83%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	8,47	98%	85%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,93	100%	89%
TOTAL		125,80	112,33		
PROMEDIO		9,68	8,64	97%	86%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

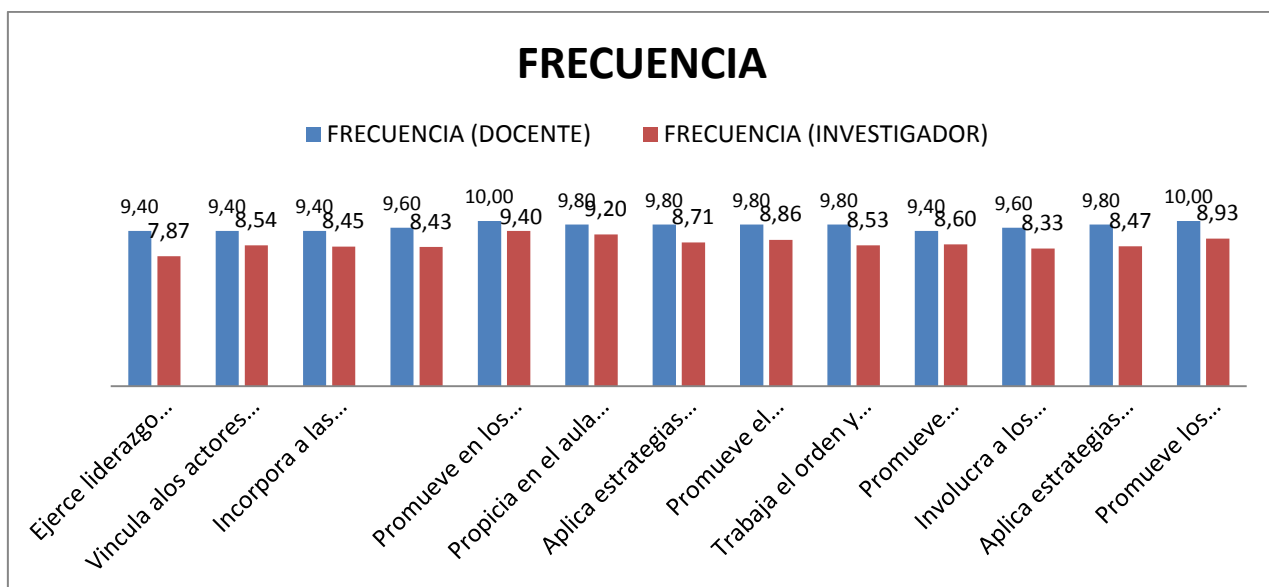


Figura 22

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Roca fuerte

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación y desempeño docente a los profesionales investigados, desde la frecuencia docente y desde la perspectiva de la investigadora, se obtuvieron resultados que denotan un nivel excelente de desempeño docente, al realizar la comparación jerárquica se establece una ligera diferencia en el indicador 4.1 **Ejerce el liderazgo democrático** ante esto se debe señalar que el docente empiece por establecer su papel como líder dentro y fuera del aula considerando que el docente no solo tiene a cargo dar una clase, enseñar una materia si no también la tarea de consolidar un grupo humano, de fortalecer sus valores morales, como el cooperativismo, la solidaridad, crear lazos afectivos indestructibles entre él y sus alumnos; (COLOMBIA, 2011) explica; la Institución educativa se debe trabajar en equipo, el ejercicio del liderazgo requiere comunicación, trabajo en equipo, manejo del tiempo y evaluación.

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

TABLA N°23: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	126,00	
	PROMEDIO	9,69	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

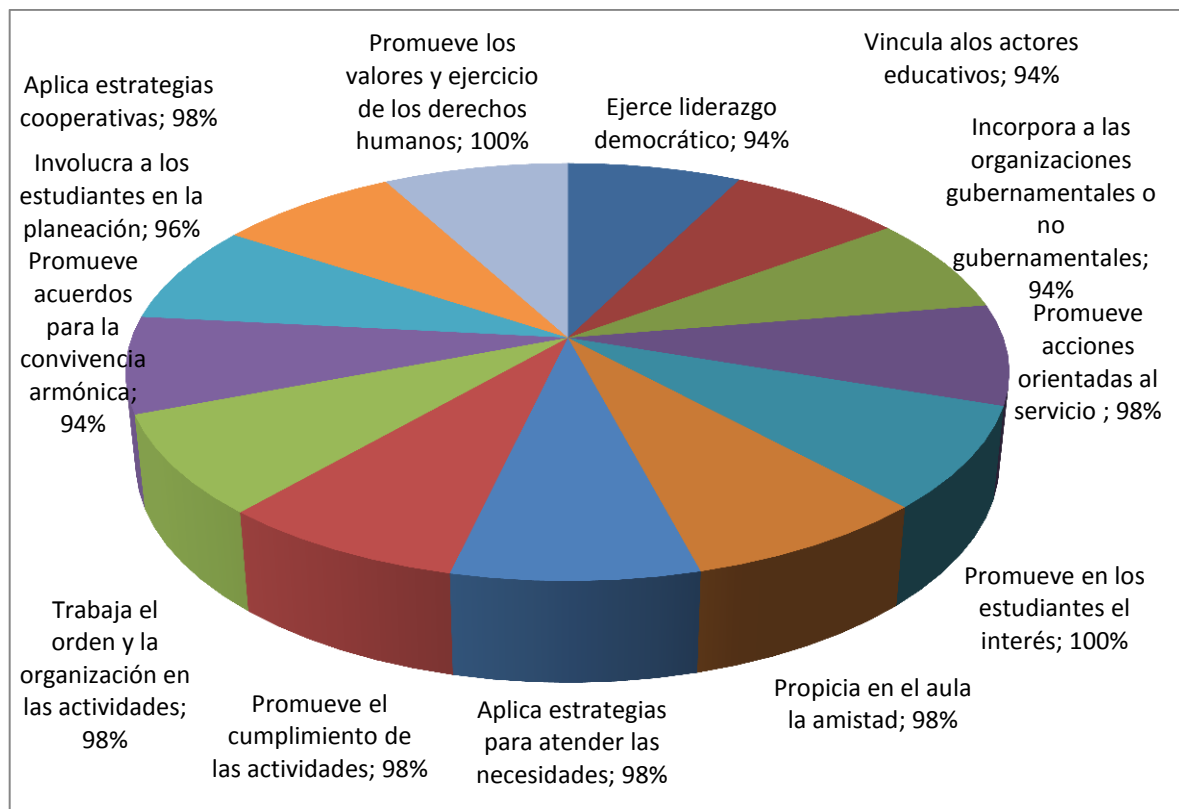


Figura 23.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos mediante el instrumento de investigación aplicado a los docentes, es el cuestionario de autoevaluación, los porcentajes registrados son excelentes, sin embargo cuando se realizó el comparativo jerárquico se establece una variación en algunos de los indicadores como son: el 4.1 **Ejerce un liderazgo democrático**, el 4.2 **Vincula a los actores educativos**, 4.3 **Incorpora organizaciones gubernamentales y no gubernamentales** y el 4.10 **Promueve acuerdos para la convivencia armónica**; obtuvieron porcentajes de 94% cada uno, siendo más bajos respecto a los otros indicadores; ante esto se señala la importancia que el docente debe prestar al tema del liderazgo a ejercer en el aula, ser un líder democrático, que siempre esté dispuesto a escuchar las inquietudes de sus alumnos, que contribuya al mejoramiento de la institución, que incluya a los estudiantes en la búsqueda de soluciones a los problemas que se presenten dentro del aula como en la institución, también trabaje por conservar y crear un ambiente tranquilo que favorezca las buenas relaciones entre compañeros (Mario Uribe, 2005, pág. 10) considera que; “El factor liderazgo en la creación de culturas de calidad se hace evidente que tanto directivos como profesores deberán desempeñarse como líderes en sus respectivos ámbitos. No será una vía sin complejidades porque implica cambio en la cultura organizacional”

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

Tabla 24: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		126,00	
PROMEDIO		9,69	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

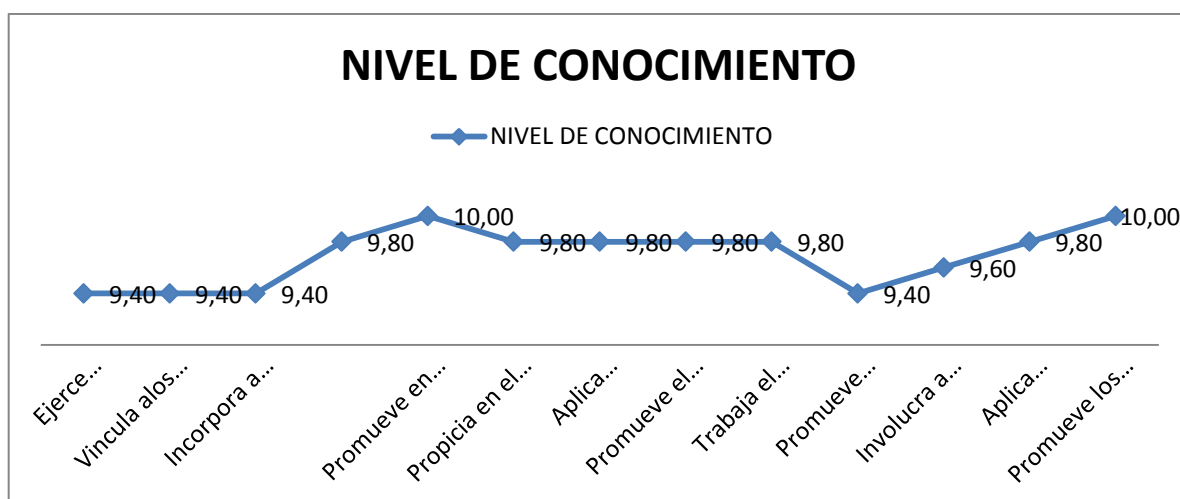


Figura 24.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño a los profesionales investigados en el ámbito del nivel de conocimientos que

tienen los mismos acerca del liderazgo y comunicación para su desempeño se evidencia excelentes resultados, no obstante hay una ligera variación en algunos indicadores 4.1 **Ejerce un liderazgo democrático**, el 4.2 **Vincula a los actores educativos**, 4.3 **Incorpora organizaciones gubernamentales y no gubernamentales** y el 4.10 **Promueve acuerdos para la convivencia armónica** que obtuvieron un porcentaje de 94% en los indicadores antes mencionados, se destaca la importancia que el docente empiece por establecer su papel como líder dentro y fuera del aula considerando que el docente no solo tiene a cargo dar una clase, enseñar una materia si no también la tarea de consolidar un grupo humano, de fortalecer sus valores morales, como el cooperativismo, la solidaridad, crear lazos afectivos indestructibles entre él y sus alumnos; (COLOMBIA, 2011) explica; la Institución educativa se debe trabajar en equipo, el ejercicio del liderazgo requiere comunicación, trabajo en equipo, manejo del tiempo y evaluación.

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

Tabla 28 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	9.60	9.44
	Desarrollo	9.71	9.13
	Evaluación	9.65	9.00
	Visión Global	9.65	9.19
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9.68	8.69

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

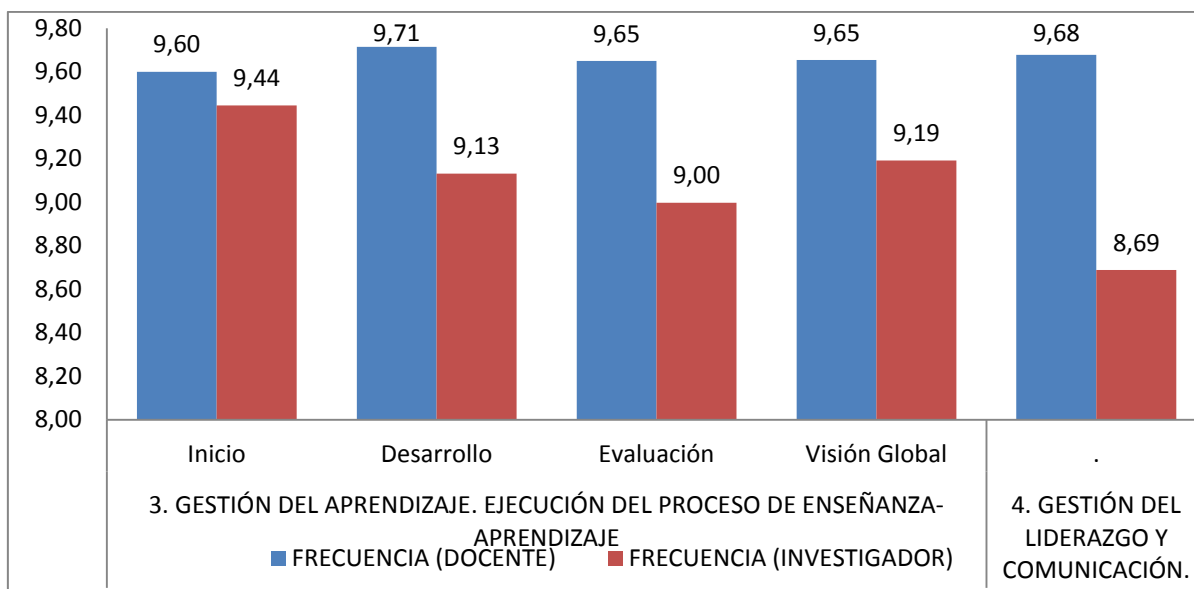


Figura 28

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos mediante el análisis y la comparación jerárquica entre el ámbito de gestión del aprendizaje y en el ámbito **de liderazgo y comunicación** tenemos resultados variados situándose el indicador que corresponde a la evaluación según la percepción de la investigadora en **9.00** y en el ámbito de liderazgo y comunicación con **8.69** que son bajos en relación a los demás indicadores; de tal manera que ante estos resultados se puede deducir que; los docentes deben brindarle la importancia que merece el momento de la evaluación, para que puedan establecer conclusiones valederas y poder emitir juicios de valor que ayuden al mejoramiento del proceso no solo a nivel intra aula si no a nivel del centro educativo; y además que el liderazgo es algo positivo y que se debe poner en práctica de manera que los alumnos adquieran autonomía y seguridad sin olvidar el respeto por los demás, (Ministerio de Educación del Salvador, 2008) considera al profesor como un líder cuando: contagia el entusiasmo por aprender, por lograr la excelencia académica e impulsa que la comunidad educativa planifique , realice y evalúe las acciones que apoyen la mejora de los aprendizajes.

3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25 Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,57	9,59	9,56
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,68	9,72	9,70
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,74	9,74	9,76
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,65	9,65	9,67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,68	9,69	9,69

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

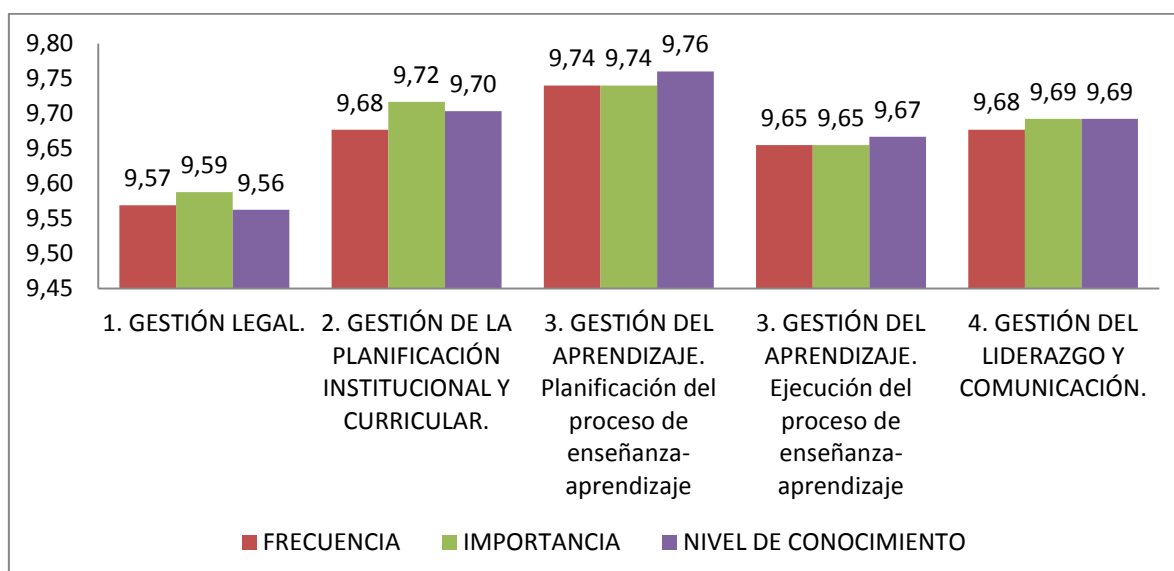


Figura 25

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte

Los resultados obtenidos desde un punto de vista global acerca del desempeño profesional del docente, el ámbito legal, gestión de la Planificación Curricular, en la planificación del

proceso enseñanza aprendizaje, en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y desde la gestión del liderazgo y comunicación, los resultados son excelentes, con una ligera variante en el indicador 1 que corresponde **Al ámbito de gestión legal**; que alcanza una frecuencia de **9.57** un nivel de importancia de **9.59** y en el nivel de conocimiento de los docentes en este ámbito de **9.57** que se constituyen bajos en relación a los otros ámbitos, es pertinente señalar el docente debe tomar en cuenta que la labor educativa o la enseñanza siempre va a estar sujeta a normas que se establecen en la constitución de cada Estado en este caso Ecuador sin importar el nivel o grado en que se encuentre impartiendo su clase; ya que (MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR , 2010) claramente dice: El currículo que ahora se presenta toma en cuenta la necesidad de realizar un esfuerzo de integración, que supera la antinomia entre los métodos y los conceptos, y pretende llegar a la comunidad educativa del Ecuador con el criterio de que la ciencia no solo está constituida por una serie de principios, teorías y leyes que ayudan a comprender el medio que nos rodea, sino también por los procedimientos utilizados para generar, organizar y valorar esos principios, teorías y leyes, sin olvidar además, que el conocimiento científico, es el producto de la actividad social

CONCLUSIONES

1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

- En el ámbito de gestión legal los docentes investigados, aplican una adecuada gestión en los diferentes ámbitos que pertenecen a la gestión; sin embargo se ha evidenciado en la frecuencia 8,5 que equivale a 85% de este ámbito de gestión que los docentes desconocen los objetivos del Plan Decenal de Educación, por tal razón este no es aplicado

- Los docentes alcanzan un nivel adecuado en cuanto al conocimiento y frecuencia de aplicación de las normas legales que rigen a la educación ecuatoriana, sin embargo no se encuentran empapados en la identificación del plan decenal de educación, presentan una frecuencia de 8,5 que equivale a 85% lo que denota que requieren actualizar sus conocimientos en este campo para mejorar su gestión profesional.

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

- Los docentes investigados realizan una gestión de planificación curricular satisfactoria en sus diferentes componentes, no así en la participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos no cumplen con este parámetro en cuanto a la frecuencia, que registran 9,2 que equivale al 92%, en la importancia y conocimiento acerca del mismo, este problema de planificación es a nivel institucional ya que todos los docentes y directivos son los llamados a prever situaciones de riesgo que afecten a la institución y proponer una solución.

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

- En cuanto al parámetro gestión del aprendizaje, sus distintas fases nivel de importancia y conocimiento que posee los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje: inicio, desarrollo y evaluación, los docentes investigados efectúan este proceso adecuadamente a excepción de la fase de evaluación, en la que registraron una frecuencia de 9 que equivale a 90% desde la perspectiva de la investigadora no la están realizando de manera acertada, ya que no poseen los conocimientos requeridos a todos los ámbitos de esta fase, respecto a la evaluación aplicando situaciones prácticas fuera del aula, lo que implica que ellos valoran únicamente al estudiante dentro del aula.

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

- En el nivel de frecuencia y en el nivel de conocimientos que presentan los docentes en el ámbito de liderazgo y comunicación, registraron buenos resultados, sin embargo presentan dificultades dentro de este ámbito **Ejerce el liderazgo democrático**, registraron una frecuencia de 7,87 que equivale a 79% ante esto se debe señalar que el docente empieza por establecer su papel como líder dentro y fuera del aula considerando que el docente no solo tiene a cargo dar una clase, enseñar una materia si no también la tarea de consolidar un grupo humano, esto indica que poseen ciertos desconocimientos sobre este indicador.
- En el nivel de importancia que otorgan los docentes al ámbito de liderazgo y comunicación, obtuvieron resultados satisfactorios, sin embargo en los aspectos de

Ejercer liderazgo democrático, Vincula a los actores educativos e Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en estos ámbitos obtuvieron una frecuencia baja 9,4 que representa 94% lo que implica que en el desempeño docente tienen falencias en el liderazgo en el aula. Además, falta consolidarse como parte de una institución educativa, y no vinculan el aprendizaje de los niños con la comunidad.

5. Desempeño profesional del docente (conclusión global)

- Los profesionales evaluados registraron frecuencias adecuadas; a excepción ámbito de gestión legal, en el nivel de frecuencia de 9,5 se presentaron ligeramente bajas estas frecuencias demuestran que los docentes investigados, no aplican correctamente la gestión legal en su desempeño profesional diario; así también en el ámbito gestión del aprendizaje las frecuencias de aplicación de 9,75, que es baja respecto de las demás, lo que indica que los docentes presentan falencias en la aplicación en el ejercicio de su profesión en el aula.

RECOMENDACIONES

Se sugieren las siguientes recomendaciones

1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

- Los docentes investigados se recomienda, mejorar el ámbito de gestión legal en lo referente a conocer y poner en práctica el Plan Decenal de Educación, lo que dará lugar a un ejercicio de la docencia enmarcado en las normativas y estándares propuestos por el Ministerio de educación Ecuatorianos
- A los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Vicente Rocafuerte”, realizar su planificación curricular tomando en consideración los objetivos del Plan Decenal de Educación de Ecuador.

2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

- A las Autoridades y personal docente de la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte elaborar un Plan de gestión de riesgos en el que se prevea el manejo de siniestros inesperados que puedan causar daño a la comunidad educativa y a la infraestructura física

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

- A los docentes investigados mejorar sus habilidades de evaluación, sobre todo poner énfasis a evaluar fuera del aula en el proceso de enseñanza aprendizaje, para conocer si el alumno ha obtenido aprendizajes significativos.

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

- A los docentes de la Unidad educativa “Vicente Rocafuerte” que ejerciesen en el aula, ser un líder democrático, que siempre esté dispuesto a escuchar las inquietudes de sus alumnos, que contribuya al mejoramiento de la institución, que incluya a los estudiantes en la búsqueda de soluciones a los problemas que se presenten dentro del aula como en la institución, también trabaje por conservar y crear un ambiente tranquilo que favorezca las buenas relaciones entre compañeros
- A los docentes investigados se recomienda ejercer un liderazgo democrático y participativo que una a los actores educativos e incorpore a las distintas organizaciones gubernamentales o no gubernamentales de su comunidad incorporar para un mejor logro de los objetivos educativos.

3.2.5. Desempeño profesional del docente (recomendación global)

- A los docentes investigados se recomienda que mejoren su gestión en el ámbito de gestión legal, y actualicen permanente de los conocimientos, en lo que respecta a la materia que enseñan y además pongan en práctica diferentes habilidades para la gestión del aprendizaje de los estudiantes en el aula y fuera de ella.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, L. (3 de 05 de 2006). *Cómo hacer investigación cualitativa, Fundamentos y metodología*. Recuperado el 6 de diciembre de 2013, de [http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2011/03/Tesis-Jihan-Garc%C3%ADa-Amanda-Correa,A.Á.\(2012\).LA-GESTIÓN-EDUCATIVA-UN-NUEVO-PARADIGMA11.Medellín:Fundación-Universitaria-Luis-Amigó.](http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2011/03/Tesis-Jihan-Garc%C3%ADa-Amanda-Correa,A.Á.(2012).LA-GESTIÓN-EDUCATIVA-UN-NUEVO-PARADIGMA11.Medellín:Fundación-Universitaria-Luis-Amigó.)
- Amanda Correa, A. Á. (2012). *LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA*11. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Andrade L, I. M. (2013). guía Didáctica . En I. M. Andrade L, *Programa Nacional de Investigación* (pág. 16). Loja: Ediloja.
- Arancibia, V. (2012). *Desafíos y Avances de la Política Docente en Chile*. Colombia: Forop de Educación de las Américas .
- Arancibia. Violeta, H. P. (1999). Psicología de la Educación. En A. Violeta, *Psicología de la Educación* (pág. 215). Colombia: Alfaomega.
- Atunez, S. (1998). *Claves para la adecuación de centros escolares* . Barcelona: Editorial Horsori.
- Borjas, A. G. (2005). La jestion del Docente de los proyectos pedagógicos del aula en Educación Básica. *Revistas Orbis Ciencias Humanas*, 63.
- Borjas, B. (2003). *Gestión Educativa al servicio de la innovación*. Caracas: Federación Internacional de Fe y alegría.
- Braslavsky y Tiramonti. (1990). *Conducción educativa y calidad de la enseñanza media*. Buenos Aires: FLCSo y Miño Editores.
- Brunnetti, H. G. (2007). *A study of job satisfaction among long-term high school teachers*. New York.
- Cadenas Milángela, A. L. (2007). *Desempeño docente características y métodos para evaluar*. Trujillo , Venezuela: ISSN 1316-7790-AÑO 10- N° 20.
- Campos, L. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y del Protagonismo docente*. México.
- Carrillo, S. (2007). *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Perú: Ministerio de educaión del Perú.
- Casanova, M. (1999). *Manual de evaluación educativa* . Madrid: la Muralla.
- Castañeda, L. (2011). *El Desarrollo Personal de los Docentes , en Entornos Peronales de Aprendizaje* . España : Dpto. de didáctica y organización escolar de la Universidad de Murcia .
- Consejo escolar de Castilla y León . (2001). *La Calidad educativa, algunas experiencias* . Castilla.
- Consejo Nacional de Educación . (2010). *Políticas Educativas* . Guatemala .

- Costa, C. (2008). *Escuelas superiores de formación de maestros y maestras*. Bolivia: ministerio de educación Plurinacional de Bolivia.
- Deemer, S. (2004). *Classroom goal orientation in high school classrooms: Revealing links between teacher*. Chicago: Educational research.
- Delaunay, R. (2007). ¿ Gestionar como y para qué? *Apuntes críticos sobre la Gestión las políticas de gestión escolar* , 39.
- Díaz, C. (2011). Entre la teoría y la práctica docente. *Revista de extensión IFD "Dr. Emilio Oribe"*, 59.
- Díaz, M. T. (2008). *Atreverse a Educar: Claves Educativas de Pedro Poveda para una pedagogía familiar* . España: Narcea S.A. .
- Ecuador, Ministerio de educación del. (2012). *Estándares de Calidad educativa*. Quito.
- Educación, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación . (2010). *Gestión Educativa estratégica*. Argentina: IIPE Buenos Aires.
- Escudero, J. M. (2010). *LA INNOVACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR*. Medellín.
- Fernández, J. (2012). *El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes del nivel medio de las Instituciones Educativas de Milagro*. Milagro, Ecuador.
- Fernández, M. (2008). *Realidad psicosocial del maestro de*. Lima: Universidad de Lima.
- Flores, A. y. (1998). *Los Proyectos Pedagógicos de Aula*. Zulia.
- García, A. (2012). *La Gestión académica: Retos, fundamentos y competencias*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina,.
- García, H. (2007). *Principios de Pedagogía Sistemática*. Madrid: Rialp.
- García, J. M. (2010). *La administración y Gestión Educativa: algunas lecciones que nos deja su evolución en Estados Unidos y México*. México.
- González, M. (2004). La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario. *Revista Kaleidoscopio, Venezuela* , 89- 96.
- Guerrero, W. (2003). *el proyecto Pedagógico del Aula, bajo una visión crítica y reflexiva del aprendizaje* . Venezuela: UNERMB.
- Hernández, F. D. (2001). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mcgraw- Hill.
- Herrán, M. d. (2012). la Madurés personal en el Desarrollo Profesional del docente . *Revista Iberoamericana de eficacia y cambio de la educación* , Volumen 10 N° 13, 26.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad docente una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.

- Leu, E. (2005). *The Role of Teachers, Schools, and Communities in Quality Education: A Review of the Academy for Educational Development*. Global Education Center, Working Paper.
- Litwin, E. (1997). *Las configuraciones didácticas: una nueva agenda para la enseñanza*. Buenos Aires. Buenos Aires : Paidós.
- Lorea, A. (2004).
- María Laso, M. A. (2012). Gestión educativa Municipal para una educación de calidad en Chile. *Revista Iberoamericana de estudios Municipales*, 112.
- Medina.Antonio, S. F. (2008). *Didáctica General*. España: Pearson Prentice Hall.
- Ministerio de Educación del Salvador. (2008). *dirección Escolar eefectiva, documento 4*. El Salvador: El Salvador C.A.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2011). *Ley orgánica de educación Intercultural*. Quito: Editogram. S.A.
- Ministerio de Educación y Cultura Ecuatoriano. (2012). *Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editogram S.A.
- Ministerio de Educación y Cultura, Deportes y Recreación. (2003). *Plan Nacional de Educación para todos , 2003- 2015*. Quito: Ministerio deEducación y Cultura, Deportes y Recreaciónm Dirección Nacional de Planeamiento.
- Nuthall, G. (2004). *Relating Classroom Teaching to*. Estados Unidos.
- Ortega, F. (2007). conflicto comunicación y liderazgos los vértices de un triángulo equilátero. *revista del Currículum*, 5.
- Ortuzar, S. (2009). *Aspectos de la Formación inicial docente y su influencia en el rendimiento académico de los alumnos*. Chile: Instituto de Sociología y Centro de Estudios de Políticas y Practicas en Educación.
- Pedro Rosário, R. M. (2006). escuela Familia ¿Es posible una relación recíproca y positiva? *Papeles del Psicólogo*, 171.
- Pérez, A. (2008). *Evaluación de un proceso de innovación educativa*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Ponce, M. (2005). *Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. Instituto Superior Pedagógico de Enrique José Varona.
- Porlan. (1998). *Constructivismo y escuela: Hacia un modelo de enseñanza aprendizaje basado en la investigación*. Sevilla: Daide Editorial S.A.
- Programa de Escuelas de Calidad. (2001). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: programa Alianza para la Educación de calidad.
- Quin, R. (2006). *Sabiduría para el cambio*. Prentice Hall Hispanoamericana.

- Representación de la UNESCO en Perú. (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas* . Lima: Lance Grafico S.A.C.
- República del Ecuador . (2008). *Constitucion de la República* . Quito: Corporación de Estudios y publicaciones Legales.
- Reyes, L. (2005). *estándares de desempeño dpocente* . Santiago.
- Ronda, G. (2009). *Concepto de Estrategia*. Medellín.
- Salvat, B. (2007). La Formación del Profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamerican de Educación*, 3.
- Santos, M. (2009). *enseñar o el oficio de aprender, organización escolar y desarrollo profesional* . Argentina: Homo Sapiens Editores.
- Soubal, S. (2008). la gestion del aprendizaje. *Revista Polis*, 313.
- Souval, S. (2004). *La gestión escolar*. Chile: La serena .
- Subaldo, L. (2012). *Las Repercusiones Del Desempeño Docente En La Satisfaccion Y Desgaste Del ProfesoradO*. España: Universitat de Valencia.
- Subsecretaría de Planeación y Coordinación de Educación. (2008). *Gestión Educativa de calidad*. Caracas: Nuevo libro.
- Torio, S. (2008). Estilos educativos parentales. Revisión Bibliográfica. *Revista interuniversitaria*, 20-151-178.
- Toro, F. (2008). *La Conducta y Motivación*. Medellín .
- Touriñan, J. M. (2010). Familia escuela y sociedad civil agrntes de socialización. *revista de Investigación en educación N 7* .
- Valdez, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada*. México: Organización de los Estados Iberoamericanos para la Ciencia y la Cultura.
- Vallejo, p. M. (26 de Julio de 2006). *Miscelánea Comillas*. Obtenido de http://www.upcomillas.es/Servicios/serv_publ_revi_misc_revi.aspx
- Vezub, F. (2005). Ejercer la docencia. ¿vocación, trabajo oficio? *Didac* 46, 6.
- Wulf, E. (1999). *Introducción a la ciencia de la Formación entre la teoría y la práctica* . Antioquia: Asociación nacional de escuelas Normales .
- Yorke, M. (2003). *Formative assessment in higher education: Moves towards theory andthe enhancement of pedagogic practice*. New York.
- Zambrano, T. (2004). *Autonomía de Gestión y su relación con la Planificación Institucional en los planteles educativos* . Maracaibo.

PROPUESTA

ÁMBITO:	LEGAL PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR APRENDIZAJE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN (X)		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Los docentes de la escuela de Educación Básica “Vicente Rocafuerte” no ejercen un liderazgo democrático.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Jornadas de capacitación en liderazgo e integración educativa			
OBJETIVO:			
Capacitar a los docentes en materia de liderazgo para fortalecer la unidad institucional y democrática.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>1. Seminario de capacitación docente con el Tema: Docente intégrate y participa en la construcción de una nueva escuela</p> <p>2. Desarrollo del temario, sobre liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria los docentes y directivos de la institución. - Entrega de material. - Contratación de un técnico del MM.EE. - Organización de los directivos docentes para ejecutar el seminario. - Video motivacional sobre liderazgo. - Exposición del tema sobre liderazgo por parte del Técnico Docente. - Formación de grupos 	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delegados del Ministerio de Educación - Directivos - Docentes de la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte - Investigadora <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> Internet Cd Proyector 	<ul style="list-style-type: none"> • Control de asistencia • Aplicación de un test. • Participación activa de los docentes. • Integración de los docentes para trabajar en equipo • Elaboración de planes para mejorar el liderazgo docente

<p>democrático.</p> <p>3. Desarrollo de habilidades para un liderazgo escolar eficaz</p>	<p>de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formulación de compromisos. - Designación de un representante por grupo. - Relatoría de las acciones de liderazgo más destacadas del video. - Compartir los recursos y habilidades necesarios para brindar una gama diversa de oportunidades de aprendizaje y servicios de apoyo - Incentivos y oportunidades de desarrollo para reconocer y apoyar la participación y el desempeño de los equipos de liderazgo distribuido - Organizar el trabajo de equipo y el aprendizaje colaborativo para fortalecer las responsabilidades de los líderes escolares 	<p>Pendrives</p> <p>Videos</p> <p>Docentes</p> <p>Tablets</p> <p>Diapositivas</p> <p>Infocus</p> <p>Folletos</p> <p>El aula</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un cuestionario sobre liderazgo. • Elección de un líder grupal. • Banco de preguntas
---	---	---	--

BIBLIOGRAFÍA:

Gento S. (2012) *Liderazgo Educativo y su impacto* en la calidad de las instituciones educativas COIE, Granada España.

ANEXOS



Loja, diciembre del 2013

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

Recibido
20-02-14
Atendido
Msc. Víctor Románillo Combe
DIRECTOR
C.E.B. VICENTE ROCAFUERTE

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 28 de Agosto del 2014

Mgs. Manuel Jaramillo Concha

DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO "VICENTE ROCAFUERTE"

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

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

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

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

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

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

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

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

ENTRADA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VICEVTE ROCAFUERTE”



PARTE INTERNA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "VICENTE ROCAFUERTE"



AULAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "VICENTE ROCAFUERTE"



PRIMERA CLASE OBSERVADA



SEGUNDA CLASE OBSERVADA



TECERA CLASE OBSERVADA



CUARTA CLASE OBSERVADA



QUINTA CLASE ONSERVADA



PRIMER DOCENTE ENCUESTADO



SEGUNDO DOCENTE ENCUESTADO



TERCER DOCENTE ENCUESTADO



CUARTO DOCENTE ENCUESTADO



QUINTO DOCENTE ENCUESTADO

