



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el 2do, 3ro y 8vo año de Educación General Básica de
la Unidad Educativa Matovelle, de la parroquia El Quinche, cantón Quito,
provincia de Pichincha, año lectivo 2013-2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Parra Morillo, Esperanza Alexandra

TUTOR: Dueñas Romero, Dolores de los Ángeles, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Dolores de los Ángeles Romero Dueñas.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado por Parra Morillo, Esperanza Alexandra ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 5 de enero del 2015

f.....

1000882439

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Parra Morillo, Esperanza Alexandra declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro y 8vo año de Educación General Básica del Unidad Educativa Matovelle, de la parroquia El Quinche, cantón Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Dra. Dolores de los Ángeles Romero Dueñas 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: Parra Morillo, Esperanza Alexandra

Cédula 171754502-2

DEDICATORIA

Primero a Dios por darme la vida y las fuerzas necesarias para seguir adelante; a mi padre por darme su apoyo incondicional, a lo largo de esta carrera y permitirme culminarla, a mi madre por siempre estar brindándome su ayuda y sus constantes consejos; a mis hijos Adrián y Eidan porque son el motor de mi vida ya que por ellos lo daría todo, a mi esposo por su comprensión y ayuda brindada en este trabajo de investigación; a mi hermana por ser el ejemplo para poder seguir adelante y mi sobrina por sacarme una sonrisa cuando más lo necesitaba.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser la fortaleza en cada paso que daba, y ser el amigo que nunca falla.

A mi tutora por guiarme en todo este proceso de investigación, compartir sus conocimientos y experiencias.

A la Universidad por brindarme las herramientas necesarias para culminar el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	5
1.1. Desempeño docente.	6
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	6
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2 Motivación.....	8
1.1.2.3 Relación profesor estudiante.....	9
1.1.2.4 Relación familia escuela.....	10
1.1.2.5 Organización institucional.	12
1.1.2.6 Políticas educativas.	14
1.3 Características del desempeño docente.	14
1.4 Desafíos del desempeño docente.	15
1.1.4.1 Desempeño profesional.	16
1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad.	17
1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente.....	18
1.2. Gestión educativa.....	19
1.2.1 Definiciones de gestión educativa.	19
1.2.2. Características de la gestión.	20
1.2.3. Tipos de gestión.....	21
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.	23
1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.	23
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	25

1.2.4.3	Ámbito de la gestión de planificación.	26
1.2.4.4	Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	27
1.3.	Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	30
1.3.1.	Definiciones de estrategias.	30
1.3.2.	Tipos de estrategias.....	31
1.3.2.1	En la gestión legal.....	31
1.3.2.2	En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	33
1.3.2.3	En la gestión del aprendizaje.	35
1.3.2.4	En la gestión del liderazgo y la comunicación.	37
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA		41
2.1.	Diseño de la investigación.....	42
2.2.	Contexto.....	42
2.3.	Participantes.	43
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	43
2.4.1.	Métodos.	43
2.4.2.	Técnicas.	44
2.4.2.1	Técnica de investigación bibliográfica.	44
2.4.2.1	Técnica de investigación de campo.	44
2.4.3.	Instrumentos.	45
2.4.3.1	Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.	46
2.4.3.2.	Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.	47
2.5.	Recursos.....	47
2.5.1.	Talento Humano.....	47
2.5.2.	Recursos Institucionales.	47
2.5.3.	Económicos.	48
2.6.	Procedimiento.	48
CAPÍTULO 3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN		50
3.1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	51
3.1.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	51
3.1.2.	Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	53
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	54
3.2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	56
3.2.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	56

3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	57
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	59
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	61
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	61
3.3.1.1.Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	61
3.3.1.2.Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	62
3.3.1.3.Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.	64
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.	65
3.3.2.1.Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	65
3.3.2.2.Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	71
3.3.2.3.Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	76
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	80
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.	80
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	82
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	83
CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.....	89
4.1. Conclusiones.	90
4.2. Recomendaciones.	92
4.3. Propuesta	93
4.3.1. Estrategia.....	93
BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS	96
Bibliografía.	97
Anexos.	100
Anexo 1. Carta de autorización de ingreso al centro educativo.	100
Anexo 2. Carta de entrega-recepción del informe de investigación.	101
Anexo 3. Modelo de los instrumentos de investigación.	102
Anexo 4. Fotografías.	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recursos	48
Tabla 2. Tabla de equivalencias para análisis de datos en los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento	51
Tabla 3. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	51
Tabla 4. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	53
Tabla 5. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	54
Tabla 6. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	56
Tabla 7. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	57
Tabla 8. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	59
Tabla 9. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	61
Tabla 10. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	62
Tabla 11. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	64
Tabla 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje	65
Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	67
Tabla 14. 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 evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje	68
Tabla 15. Visión global de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	70
Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección inicio del proceso de enseñanza aprendizaje.....	71
Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje	72
Tabla 18. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje	74
Tabla 19. Visión global del nivel de importancia en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	75
Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje	76
Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	77

Tabla 22. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje	78
Tabla 23. Visión Global del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	79
Tabla 24. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	80
Tabla 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	82
Tabla 26. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	83
Tabla 27. Resultados globales del desempeño docente.....	85
Tabla 28. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	86
Tabla 29. Resultados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje (frecuencia, importancia, nivel de conocimiento).....	87
Tabla 30. Resultados del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	52
Figura 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	53
Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	55
Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	56
Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	58
Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	59
Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	61
Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	63
Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	64
Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje	66
Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	67
Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje	69
Figura 13. Visión global de los niveles de frecuencia en el 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.....	70
Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección inicio del proceso de enseñanza aprendizaje	71
Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.....	73
Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje	74
Figura 17. Visión global del nivel de importancia en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	75
Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje	76
Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	77
Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje	78
Figura 21. Visión global del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	79

Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	81
Figura 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	82
Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	84
Figura 25. Resultados globales del desempeño docente	85
Figura 26. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	86
Figura 27. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (frecuencia, importancia y nivel de conocimiento).....	87
Figura 28. Resultados del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	88

RESUMEN

Este trabajo de investigación desarrolla un problema de actualidad referente al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje que tiene como objetivo general determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis dicha investigación se realizó en la Unidad Educativa Matovelle ubicada en la calle Quito y Olmedo de la parroquia rural del Quinche, cantón Quito, provincia de Pichincha en el año 2013-2014, dicho trabajo se lo aplicó en los años de segundo, tercero y octavo año de educación general básica. Se contó con la muestra de cinco docentes, se utilizó como instrumento un cuestionario y fichas de observación todas ellas orientadas a obtener una visión lo más cercana posible al problema. Se aplicaron los siguientes métodos descriptivo, analítico, sintético, inductivo y deductivo estadístico y hermenéutico para elaborar una investigación detallada acerca del tema a investigar, se aplicaron técnicas bibliografía y de investigación de campo. Como conclusión general se determinan que los docentes cuentan y siguen los lineamientos y reglamentos.

PALABRAS CLAVES: desempeño, proceso, docente.

ABSTRACT

This paper aims to meet the educational performance in the process of teaching and learning in the Matovelle Education Unit, located in the rural parish of El Quinche, Canton Quito, Pichincha Province, in the year 2013-2014; the investigation was applied in second, third and eighth years of basic education. We worked with a sample of five teachers, and used as assessment tools a questionnaire and observation sheets, each with questions designed to get as close as possible to the problem vision. For the investigation will reflect true results and show a reality that can be generalized, the following methods were used: descriptive, analytical, synthetic, inductive and deductive, statistical and hermeneutic; also to develop a more detailed investigation, literature and field research techniques were applied. With the results of the research process was detected that teachers have the necessary bases and follows the guidelines and regulations provided by the Ministry of Education and put into practice in their daily work providing quality education.

KEYWORDS: performance, process, teachers.

INTRODUCCIÓN

En vista de que “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”.(Ministerio de Educación, 2014) La evaluación del desempeño docente permite tomar acciones de mejora que contribuyan en el desarrollo de la educación en el país; así como a la mejora profesional de los maestros; quienes tienen a su cargo la noble labor de enseñar, transmitir conocimientos y valores que permitan a los estudiantes afrontar los retos que se presentan en el diario vivir a través de poner en práctica lo aprendido en las aulas.

Por ello este estudio es de trascendental importancia para los directivos de la Unidad Educativa Matovelle de la parroquia El Quinche del cantón Quito, provincia de Pichincha, en vista de que permite conocer el desempeño de los docentes que tienen a su cargo el 2do, 3er y 8vo año de Educación General Básica, al evaluar su desempeño en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, aprendizaje, y liderazgo y comunicación; sus resultados identifican las fortalezas o deficiencias que existen y dan paso a estrategias que involucran actividades de mejora.

Con este fin se presenta este estudio dividido en cuatro capítulos. El capítulo 1 tiene la finalidad de dar cumplimiento al objetivo específico relacionado con la fundamentación teórica del desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión; por ello abarca los temas más relevantes relacionados con ello, dentro de los cuales se destacan: factores que influyen en la labor docente, características y desafíos de la misma; así como lo más relevante de la gestión educativa y las estrategias que sirven para mejorar sus procesos.

El capítulo 2 muestra la metodología que se utiliza en este estudio y permite dar cumplimiento a los objetivos establecidos en el mismo, a través del diseño de la investigación, métodos, técnicas e instrumentos, recursos y procedimiento adecuados.

El capítulo 3 presenta los resultados, a través del respectivo análisis y discusión, dando cumplimiento con los objetivos específicos con el fin de determinar la frecuencia y describir la importancia que dan los docentes a las actividades que realizan, así como identificar el nivel de conocimiento que tienen para desempeñar sus funciones y analizar su desempeño en los diferentes ámbitos en los que desarrollan su actividad.

En el capítulo 4 se presentan las respectivas conclusiones y recomendaciones vertidas en este estudio para dar paso a la propuesta que da cumplimiento con el último objetivo específico de esta disertación que tiene por objeto proponer una estrategia pedagógica que permita mejorar aquellos aspectos en los cuales se identifiquen deficiencias.

Además, es preciso señalar que para realizar este estudio se contó con el apoyo de los directivos y los docentes de la institución analizada, lo que permitió culminar con éxito y a la vez facilitó el desarrollo de una propuesta pertinente acorde a los requerimientos y necesidades de la misma.

La metodología que se utilizó en este estudio es de tipo cuantitativa, exploratoria y descriptiva, en vista de que facilitó explicar la realidad del desempeño de los docentes participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y de esta forma establecer las consecuentes conclusiones y recomendaciones sobre las que se basan la propuesta.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El estudio descriptivo y explorativo del presente trabajo desarrolla una temática que es de trascendencia para la mejora de la gestión docente dentro y fuera del aula, cual es el desempeño que evidencian los docentes; el mismo que debe estar caracterizado por la proyección que hace de su formación académica, su responsabilidad y compromiso personal, que asumió por interés y vocación.

Por ello, el desempeño docente “es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal” (Estrada, 2010, pág. 5).

Según la página web del Ministerio de Educación del Ecuador (2014) el desempeño 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”.

A estos conceptos se suma el que señala que “mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas” (Montenegro, 2007, pág. 18); es decir, que el desempeño docente tiene que ver con la labor que realizan los maestros en su tarea cotidiana que, para que sea efectiva debe sustentarse en procesos que permitan a los educandos adquirir nuevos conocimientos, destrezas y valores que les permitan desenvolverse en diversos contextos de manera integral y armónica, propiciando la buena convivencia y la valoración respetuosa de la riqueza de las diferencias de sus pares.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

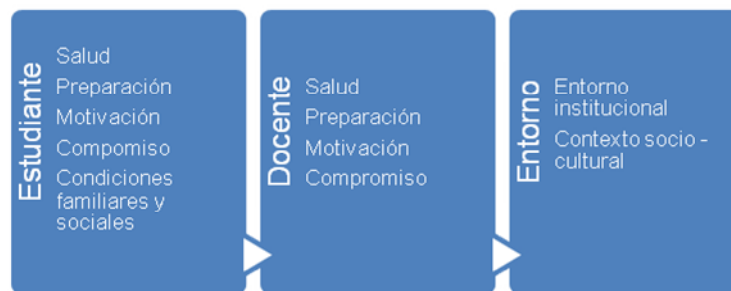
Los factores que determinan e inciden en el desempeño docente son diversos por los enfoques conceptuales del aporte de investigadores y teóricos de la educación; como el que señala que “está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones” (Montenegro, 2007, pág. 20), dentro de las cuales se pueden identificar tres clases de factores: los que están asociados al propio docente, los que tienen que ver con el estudiante y finalmente con el contexto.

Además, indica que dentro de los factores que están asociados con el docente se encuentran: su formación profesional, su condición de salud, su grado de motivación y compromiso con su

trabajo a ellos hay que sumar las condiciones sociales, familiares y ambientales en las que se desenvuelven los docentes.

Finalmente, dentro de los factores relacionados con el contexto se encuentran un sinnúmero de aspectos que pueden influir en el desempeño docente, sin embargo, estos se pueden simplificar en: estructurales y humanos. En la figura 1 se pueden identificar los principales factores que según Montenegro (2007) influyen en el desempeño docente y que requieren ser tomados en cuenta al momento de realizar una evaluación del mismo.

Gráfico 1 Factores que influyen en el desempeño docente



Fuente: Montenegro, I. A. (2007, pág. 20)

Como se puede observar en la figura 1, los factores que influyen en el desempeño docente y están asociados al mismo y el estudiante son análogos, en vista de que no depende únicamente del profesional de la educación para que se despliegue eficientemente el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino básicamente de los educandos, como lo determina el Art. 8 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

Para efectos de este estudio, se analizan ciertos factores influyentes en el desempeño docente, y en ellos se proyecta el accionar y el control de los padres y madres de familia, que aportan y son copartícipes de la formación de sus hijos.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

En cuanto a la formación inicial y capacitación del docente, se los debe considera como factores indispensables en el desarrollo profesional de los docentes; por ello es pertinente analizar lo que señala Luorovich (2006, pág. 18)

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo.

De ahí la importancia de la calidad de la formación inicial del profesional de la educación que le permite adaptarse de mejor forma en su ámbito laboral, le provee las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos que conlleva la noble labor de enseñar con responsabilidad y ética profesional.

Por otro lado, el constante cambio al que se ve expuesto el diario vivir, crea la necesidad de que los docentes actualicen sus conocimientos de la misma forma. Mantenerse actualizado le permite contar con ciertos conocimientos, técnicas, estrategias e instrumentos que le facilitan llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje con éxito.

No es suficiente con adquirir un título que acredite su profesión, o que cuenten con un excelente dominio en lo que respecta a la teoría, es preciso que conozcan a ciencia cierta el mundo académico, los estilos que se utilizan en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, que sepan lo que realmente significa evaluar con sabiduría a un estudiante. (Iurcovich, 2006); por lo que se infiere que ser docente de calidad es ser una persona en crecimiento personal y profesional permanente, lo que genera que su proceso de mediación se caracterice por ser profundamente humano y con rigor científico.

1.1.2.2. Motivación.

Referente a la motivación, factor muy decisivo, dentro del accionar del docente, se dice que influye en el desempeño de todas las actividades y fundamentalmente la del docente, en vista de que si el docente se encuentra motivado para enseñar a sus estudiantes, “les transmite actitudes positivas”, (Aldape, 2008, pág. 60) y por ende también les estimula a aprender.

Además, el autor considera que la motivación incluye diversos aspectos, dentro de los cuales se destacan: la realización personal, la figura de una identidad profesional y la decisión de perdurar en la docencia, la oportunidad de ascender laboralmente, la satisfacción con relación al prestigio de su profesión, la complacencia en relación con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de educación adquiridos, la remuneración recibida por su labor.

Partiendo de ello, cuando un docente se encuentra motivado, realiza su trabajo con la energía suficiente que le promueve a alcanzar metas. Un maestro motivado interviene, efectivamente en el comportamiento de su medio.

La motivación influye positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, permite alcanzar objetivos, trabajar en armonía, promover valores y positivos sentimientos, facilitar el entendimiento por parte de los educandos en definitiva mantener un buen clima de trabajo.

El autor citado señala que a decir de algunos maestros encuestados, la motivación del maestro se manifiesta en las calificaciones de los educandos.

El entusiasmo por realizar la tarea docente promueve actos positivos, impulsa y beneficia a toda la comunidad educativa, no obstante, depende de la buena predisposición que tengan los profesionales por acogerla, partiendo de que al momento de escoger la profesión, ésta debe nacer de una verdadera vocación y compromiso personal.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Es de relevancia dentro del desempeño de todo docente, la calidad que exista en la relación profesor estudiante; por ello Allidiere, N. (2008), señala que la relación que se establece entre profesor y alumno se trata de un acto que se produce por la necesidad de cumplir con la labor docente, no se establece por simpatía mutua o afinidad, más bien es algo impuesto que no requiere consentimiento de ninguna de las partes, lo que la hace diferente a cualquier otro tipo de relación interpersonal.

Este tipo de relación se caracteriza por que se establece entre personas de distinta edad y grado de madurez, por ello requiere de un aporte especial por parte del docente de paciencia, prudencia, justicia y exigencia. Además, en el ejercicio de la docencia, el maestro tiene la finalidad de mediar, organizar e interiorizar los conocimientos y el estudiante por su parte comprender, valorar, discernir y aplicar en otras instancias la nueva información.

El maestro es quien debe marcar la dinámica de la relación y da inicio a la misma, a su cargo está proveer el ambiente propicio para desarrollar efectivamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el cual se emprenda el trabajo en equipo, la participación activa por parte de los educandos y se promueva el deseo de aprender.

Para lograrlo, la mejor forma es predicar con el ejemplo, el docente debe demostrar dominio de los conocimientos, puntualidad, ecuanimidad y disposición para escuchar; debe poner reglas claras y sanciones adecuadas, nada puede ser improvisado, todo debe ser debidamente planificado.

Uno de los mayores inconvenientes que tiene la práctica docente, es la relacionada con la disciplina en el aula, ante ello, es pertinente que el docente establezca desde el principio de la relación su figura de autoridad, sin confundirla con autoritarismo. Es preciso que cuide que dentro del aula los elementos materiales estén ordenados y limpios, debe organizar efectivamente las actividades que realizan los estudiantes para evitar desórdenes, este es el inicio del ambiente favorable que predispone al mejor aprendizaje.

Además, el autor citado, resulta conviene que el docente reconozca que cada estudiante es único y por ende diferente a los demás, por lo cual debe procurar respetar su individualidad y atender sus necesidades; por esto el maestro tiene la obligación de controlar sus reacciones y emociones cuando se dirige a los estudiantes, debe recordar que su marco de referencia no es el mismo que el de ellos y por lo tanto no puede basarse en sus propias necesidades, prejuicios u obligaciones; por ello es oportuno y acertado que se transforme en realidad lo señalado en el Art. 11, literal b) de la LOEI “ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Igual de importante que la relación anterior es esta que vincula a la familia a la organización escolar; es así como según Montenegro (2007), expresa que si bien el primer y más trascendental agente socializador de los individuos es la familia, la escuela también participa en el proceso educativo de los mismos y como tal también es responsable de su desarrollo integral. No obstante, es necesario reconocer que la familia y escuela deben trabajar de forma conjunta y cooperativa en este sentido.

La participación de la familia en la vida de los centros educativos cada vez es más importante, porque es la principal responsable de generar valores y actitudes; así como buenos hábitos en los estudiantes, lo que contribuirá en su motivación por el estudio.

Por ello es indispensable que tanto familia como escuela:

Sean conscientes el papel tan importante que juegan, puesto que será básico para poder establecer relaciones que favorezcan el proceso educativo (...). Es por tanto un factor fundamental, el informar a cada uno de los agentes (familia y escuela), de las funciones educativas que cada uno de ellos debiera poner en funcionamiento, respetando en cada momento sus actuaciones.(León B. , 2010, pág. 5)

En consecuencia, es fundamental que la familia y la escuela participen de forma coordinada en la educación de los estudiantes, en vista de que ésta no es una tarea exclusiva de los docentes, este es un trabajo en conjunto que requiere el apoyo de quienes más cerca se encuentran de los estudiantes, sólo así se logrará un efectivo y eficiente proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al respecto, La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el Capítulo Quinto de los Derechos y Obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales en su Art. 12 señala como derechos entre otros:

- f. Ser escuchados y que su opinión, sobre la gestión y procesos educativos, sea analizada por las autoridades educativas y obtener respuesta oportuna sobre las misma;
- j. Recibir de autoridades, docentes y demás miembros de la comunidad educativa un trato respetuoso libre de toda forma de violencia y discriminación;
- k. Solicitar y acceder a la información que consideren pertinentes y que este en posesión de la institución educativa;

En cuanto a obligaciones, el Art. 13 del mismo instrumento legal señala:

- c. Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- d. Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas;
- e. Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del uso adecuado del tiempo;
- f. Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico - social de sus representados y representadas;
- g. Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica;

- h. Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa;
- i. Participar con el cuidado, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas, sin que ello implique erogación económica;

Lo que da a conocer que la participación activa por parte de madres, padres y/o representantes legales de los estudiantes en la gestión educativa, contribuye positivamente en el desarrollo integral de los mismos. En razón de que la influencia de las dos partes aumentará si entre ellas existen relaciones fluidas, afables, complementarias y positivas que tengan como fin mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje; por ello, es pertinente que exista una clara demarcación de las obligaciones y los derechos que tienen cada uno en el ámbito en el que se desenvuelven, apoyándose mutuamente.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización institucional es un factor que influye directamente en el desarrollo profesional de los docentes, en vista de que de él depende la distribución de las actividades requeridas para llevar adelante las funciones del sistema educativo, para lo cual se deberán establecer mecanismos de coordinación para articular esa distribución y finalmente analizar la gestión para reconocer si se requiere implementar nuevas estrategias.

En el país, en los últimos años se han dado cambios importantes en relación a políticas educativas que buscan fortalecer la organización institucional de las entidades educativas, “con el fin de poner en marcha de manera activa por parte de sus actores reales, con base en la construcción socialmente compartida y difundida, que promueve la participación decidida, el sentido de pertenencia y de responsabilidad social”. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 8)

Por ello, se establece el Plan Educativo Institucional (PEI), como instrumento de gestión que permite la acción estratégica de la comunidad educativa, que además orienta las decisiones a través de las acciones planteadas a mediano y largo plazo, instituidas con la finalidad de “asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar” (Art. 88 Reglamento LOEI).

Por otro lado, el órgano rector de la educación en el país, señala que el PEI es “un conjunto relacionado de reflexiones, disposiciones y tácticas cíclicas, que colaboran con la comunidad

educativa y le permiten imaginar y delinear el futuro anhelado, tomando en cuenta estrategias flexibles, así como la búsqueda de consensos para alcanzar un mismo objetivo.

Además, este documento es importante porque es el eje de la gestión de la institución educativa, vincula a la institución con las características del entorno; busca la intervención y participación de toda la comunidad educativa, establece líneas de comunicación efectivas. Todo en un marco de coherencia entre la práctica educativa y las políticas del marco nacional.

La construcción del PEI está dada por la sensibilización entre los actores de la comunidad educativa, la generación de identidad que permite desarrollar sentimientos de pertenencia, y fundamentalmente ejecutar esta evaluación a fin de analizar cómo se encuentra la institución, para determinar estrategias planificadas para mejorar, y el monitoreo de las mismas para medir sus resultados.

Todo esto requiere del trabajo en equipo, de la participación activa de todos los que conforman la comunidad educativa, lo que promueve relaciones positivas entre ellos, mejorando el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven. Por ello la organización y mecanismos de coordinación deben ser claros y efectivos de tal forma que contribuyan en el desarrollo de la práctica docente.

En cuanto a la organización de las actividades, tiene que ver con las diversas y necesarias acciones que permiten a la institución enseñar, administrar datos, procesar información, acompañar a los docentes nuevos, producir y suministrar material de apoyo, gestionar el mantenimiento de las instalaciones de la institución, distribuir de forma coherente las responsabilidades, entre otros.

Al hablar de mecanismos de coordinación se refiere al trabajo en equipo, la supervisión y control del trabajo, al manejo de las relaciones con la comunidad educativa, entre otros; para ello es acertado que se cuenten con procesos de trabajo claramente identificados que permitan al docente desenvolverse plenamente.

Al respecto Azzerboni y Harf (2008), indican que es pertinente decir que una buena estructura organizativa dentro de las instituciones educativas consideran la asignación clara de roles, responsabilidades y funciones; a lo que se suma las relaciones que existan entre los diferentes niveles jerárquicos de los miembros de las mismas.

Definitivamente, una organización institucional eficiente contribuye positivamente al desempeño docente y permite a todos los actores de la comunidad educativa trabajar bajo metas comunes.

1.1.2.6. Políticas educativas.

En el Ecuador, no solamente el desempeño docente, está normado por el Ministerio de Educación, sino todo lo que concierne a la generación de una educación de calidad y calidez, por parte de todos los actores involucrados en esta tarea; es así como este organismo ha determinado que se deben analizar, aplicar y cumplir con los estándares de calidad educativa, los que se traducen en “descripciones de logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 6).

En cuanto a los docentes, los estándares se refieren a representaciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los alumnos logren los aprendizajes anhelados.

Bajo este concepto, los profesionales de la educación deben ser evaluados constantemente para determinar si se están o no cumpliendo con los objetivos propuestos en cada área de estudio, por ello, la necesidad que tienen de perfeccionar sus conocimientos y mantenerse actualizados, hecho que sin duda tiene que ver con su desempeño.

Por ello las políticas educativas están derivadas del Plan Decenal de Educación, aprobado en consulta popular, en el año 2006.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Para que el desempeño del docente sea de calidad, debe tener diversas características, en base a dominios y dimensiones específicas, es así que en el Ecuador se han generado los llamados Estándares de Calidad Educativa, dentro de los cuales se incorporan los de desempeño, mismos que dan las directrices para mejorar la labor docente y directiva del sistema educativo del país.

En este sentido, de acuerdo a los Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, se espera que los profesionales de la docencia, entre otros indicadores, sean capaces de:

- Comprender y tener dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
- Conocer el currículo nacional.
- Dominar la lengua que enseña.
- Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Implementar procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueva la participación y el debate.
- Evaluar, retroalimentar e informar acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.
- Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- Participar de forma colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- Reflexionar antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.
- Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- Promover valores y garantizar el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.
- Comprometerse con el desarrollo de la comunidad. (Ministerio de Educación, 2012, págs. 11-13)

Atributos que se logran únicamente con una formación inicial efectiva y una capacitación profesional continua.

Por otro lado, los Estándares de Desempeño Profesional Docente en el país están trazados bajo los lineamientos que señalan el Plan Nacional del Buen Vivir, que tiene la finalidad de respetar la diversidad cultural de los pueblos que conforman el territorio nacional, a través de la práctica de procesos inclusivos que contribuyan al mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje y favorezcan al desarrollo profesional de todos los actores educativos.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Diaria y de manera cotidiana, los docentes de los tres niveles educativos, se ven abocados a diversos desafíos, como es la rigurosidad científica de los conocimientos que orientan, por lo que implica lectura e investigación sistemática; nuevos procesos metodológicos y de evaluación de los aprendizajes, que impone asistencia a eventos de formación continua; desafíos de la integración de la tecnología de la información y la comunicación al proceso del aula de clase,

que impone su aprendizaje y utilización; conocimiento de una nueva normativa legal que orienta su accionar dentro y fuera del aula; todos estos son retos que inciden directamente en la motivación del trabajo docente, a lo que se suma que en los últimos tiempos, los profesionales de la educación se enfrentan a otras expectativas formativas, que los hacen ver no únicamente como un ejecutores del currículo nacional sino como actores principales del proceso formativo.

Parte de estos desafíos que se presentan en la práctica docente están relacionados con su desempeño profesional, la relación que existe entre familia, escuela y comunidad y la fundamentación de su práctica cotidiana.

1.1.4.1. Desempeño profesional.

En los últimos años, con la incorporación de los Estándares de la Calidad Educativa, en Ecuador se han realizado esfuerzos orientados a mejorar la calidad de la educación y bajo este concepto se ha identificado la necesidad de que los docentes se desempeñen de forma profesional, en vista de que son ellos quienes influyen directamente en el logro de las metas educativas propuestas.

Por esta razón, el desempeño profesional de los docentes está ligado a diversos factores que tienen que ver con su aptitud y actitud. “No basta con afinar los planes de estudio, mejorar los textos escolares o edificar grandes instalaciones educativas, se requiere contar con profesionales de la educación que estén comprometidos con su carrera, que se sientan motivados y tengan verdadera vocación por enseñar”. (Barreda, 2006, pág. 56)

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la planificación de adecuados modelos instruccionales durante el periodo de formación docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación. (Cabrejo, 2007, pág. 15)

Por ello es pertinente que se generen espacios de acompañamiento que permita a los docentes novatos insertarse adecuadamente en el ámbito laboral, así como mantener coherencia y estrecha vinculación entre lo teórico y lo práctico, de tal forma que al momento de ejercer su carrera estén capacitados para enfrentar los diferentes desafíos que se presentan en la realidad de las instituciones educativas.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Una vez en el campo laboral, los docentes deben enfrentarse a los desafíos que se proyectan en la relación familia-escuela-comunidad; por esto, deben tener el conocimiento adecuado del entorno social, cultural y económico, que les permita resolver conflictos, tomar decisiones que beneficien a todos los actores educativos y sobre todo que permitan la buena convivencia.

Para el efecto, es necesario establecer lineamientos que permiten reconocer hasta dónde se involucran cada uno de los actores que intervienen en el proceso formativo, esto es, familia, escuela y comunidad.

Según Sotillo, D., León, L., Rodríguez, J. (2011), el docente debe reconocer que existen diferencias en el sistema de relaciones, la comunicación y aprendizaje, la unidad de lo cognitivo y afectivo, la concepciones sobre la educación y el desarrollo, entre escuela y familia que requieren ser tomados en cuenta para tomar las actitudes y acciones necesarias para que no afecten al proceso educativo.

Por otro lado, Estrada (2010), al referirse al sistema de comunicación y aprendizaje, señala que en el ámbito familiar ésta se produce por observación e imitación, no se apoya en reglas o principios científicos, en la escuela, el aprendizaje se produce por comunicación verbal y bajo lineamientos efectivos.

También, esta autora indica que en referencia a la unidad de lo cognitivo y lo afectivo, en la familia las interacciones cognitivas van de la mano de una carga afectiva, en la escuela por su lado, la enseñanza es básicamente cognitiva y no necesariamente se produce bajo un ambiente totalmente afectivo.

En la escuela la idea que se promueve sobre la educación y el desarrollo se basa en los conocimientos que imparten los docentes, quienes se basan en sus saberes, valores y creencias, mismos que pueden o no ser compatibles con los de la familia. Generalmente, la familia practica y sostiene valores más tradicionales en cuanto al significado que tiene de la obediencia, la disciplina y/o el rendimiento académico.

Sin duda, estos elementos que se diferencian entre la familia y la escuela impactan la relación que existe entre docentes y estudiantes. Cosa similar sucede con la relación que existe entre

los estudiantes y la comunidad, en vista de que existe una conexión allegada entre estas dos instancias.

Por ello es preciso que existan acuerdos entre estos actores que permitan “alcanzar metas, mantener relaciones recíprocas basadas en el respeto mutuo, la cooperación, la responsabilidad compartida y negociación en los conflictos” Sotillo, D. et al. (2011, pág. 45).

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

Diversas concepciones teóricas, coinciden en señalar que la práctica docente debe tener el carácter de holístico e integral; es así como Estrada (2010) menciona que la fundamentación de la práctica docente debe integrar: lo cognitivo, afectivo, procedimental y conductual. Bajo este concepto, no es suficiente instruir a los estudiantes únicamente en técnicas cognitivas y en la adquisición de destrezas específicas, es preciso ir más allá de la entrega de información. Un docente debe ser capaz de desarrollar la sensibilidad y los afectos, de motivar, inculcar valores, establecer conductas y modos de ser y hacer.

Además, es pertinente que una vez que se haya identificado el modelo teórico que se va a utilizar en la práctica docente, se busque la forma de convertirlo en un sistema efectivo que contribuya en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para lograrlo se requiere cumplir con las siguientes condiciones:

Debe permitir acopiar y ordenar los criterios de análisis para cada una de las diferentes decisiones que se deben tomar en la práctica docente: “objetivos, contenidos, secuencia, temporización, orden didáctico, relaciones interactivas, organización social del aula, uso del espacio y del tiempo, organización de contenidos, uso de materiales curriculares” (Zabala & Caruncho, 2013, pág. 17).

En este sentido, los autores citados señalan en la página 17 de su libro que la práctica docente, debe:

- Posibilitar la definición y la alianza sobre los propósitos educativos de la unidad didáctica.
- Brindar un medio eficiente que promueva la adquisición de información y su debido procesamiento.
- Permitir extraer conclusiones sobre mejoras viables a corto, mediano y largo plazo.

- Posibilitar un acompañamiento en el proceso de mejoras.

Estos aspectos definitivamente contribuyen en el cumplimiento de alcanzar una calidad educativa, la que a decir de los Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, implica:

Tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (...), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática (...). También son ejemplos de contribución a la calidad las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 5)

Todos estos factores requieren ser tomados en cuenta en la fundamentación práctica del docente, con el fin de contribuir efectivamente en el desarrollo integral de los individuos, en el cual la educación mediada por docentes comprometidos, marcarán la diferencia y se alcanzarán progresivamente los resultados que como país se necesitan.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Al analizar el desempeño docente, se debe dedicar un apartado de reflexión sobre lo que implica la gestión educativa, la misma que “hace referencia a procesos: permite analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos, responsabilidades”. (Azzerboni & Harf, 2008, pág. 34)

En la actualidad a la administración de las organizaciones educativas se le añade el concepto de estrategia, relacionándola con la metodología que permite planificar actividades; es decir, contribuye en la toma de decisiones.

Por otro lado, la gestión educativa está relacionada con los servicios que ofrecen los sujetos dentro de las organizaciones de este tipo, siendo las competencias humanas las más importantes dentro de la educación.

En este sentido, la gestión educativa:

Busca aplicar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración, al campo específico de la educación. El objeto de la gestión educativa como disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por tanto, está influenciada por teorías de la administración, pero además existen otras disciplinas que han permitido enriquecer el análisis, como son: la administración, la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología. (Botero, 2009, pág. 2)

En sí se puede decir que la gestión educativa es un proceso que está encaminado a fortalecer los Proyectos Educativos de la Instituciones, con el fin de conservar una independencia institucional, enmarcada en la normativa pública, que tiene la finalidad de mejorar los procesos pedagógicos, con el fin de cumplir con las expectativas educativas demandadas.

1.2.2. Características de la gestión.

Para que la gestión docente resulte efectiva requiere que se observen ciertas características específicas relacionadas a la administración de las instituciones educativas, las que según Luorovich (2006), incluyen: el hecho de que los resultados de la producción educativa se observan a largo plazo, es decir a partir de los 18 años o más, en vista de que incluye la educación inicial, la básica, el bachillerato y la superior; la presencia de una alta rotación de profesionales del ámbito educativo, a lo que se suma la permanencia temporal de autoridades nacionales que son las que promueven las políticas y reformas educativas, las que no siempre tienen continuidad.

También, es preciso tomar en cuenta que los resultados del servicio educativo no son tangibles, a lo que se suma que las características de los estudiantes que reciben el servicio educativo son determinantes para los resultados del servicio profesional docente. Considerando que cada estudiante cuenta con diferentes condiciones en cuanto a su capacidad de aprendizaje y cada uno tiene su propia opinión sobre los conocimientos recibidos, por lo que los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje dependen directamente de la capacidad y actitud de los docentes y estudiantes, lo que hace que “la gestión educativa no sólo debe ser los docentes, sino que también se debe gestionar a los alumnos”. (Aldape, 2008, pág 5)

Además, es pertinente considerar que existe una pluralidad de estudiantes, maestros, contextos, contenidos educativos, estrategias metodológicas y pedagógicas, y una participación de otros actores indirectos lo que hace que su la gestión docente sea más compleja.

En suma: “la educación es un extenso y variado proceso de producción de un servicio profesional, es generado para personas, por personas y gestionado por personas. Su complejidad es directamente proporcional al número de actores que intervienen en el mismo, sus diferencias individuales y su velocidad de cambio” (Barreda, 2006, pág. 2).

Por lo mencionado, la gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para sacar provecho a las fortalezas, considerar las oportunidades, disminuir las debilidades y amenazas externas.
- Buscar el compromiso de todos los actores de la comunidad educativa.
- Establecer el tipo de servicio educativo que oferta. (Azzarboni & Harf, 2008, pág. 87)

Es decir que la gestión educativa, responde a una tipología de características que la institución educativa las asume desde la observancia a lo dispuesto por el organismo rector de la educación, en el país, el Ministerio de Educación, con el aporte y el liderazgo de las autoridades institucionales y el accionar de los docentes.

1.2.3. Tipos de gestión.

Sin importar el tipo de organización, los gestores son quienes tienen a cargo la planeación, dirección, control y evaluación de las mismas. En las instituciones educativas, la gestión vista como proceso incluye aspectos fundamentales que todo director y/o gerente debe conocer.

En este sentido, la gestión está compuesta por las funciones y actividades laborales que los colaboradores deben desempeñar para cumplir con los objetivos institucionales. Son los directivos quienes tienen a cargo establecer los principios y normas que guían este proceso.

Según Gento, S. (2009), existen diferentes tipos de gestión educativa, que incluyen:

1. Gestión de calidad del Unidad Educativa, dentro del cual se toman en cuenta aspectos como:

- Disponibilidad de medios personales y materiales, dentro de los cuales se incluyen a los recursos materiales y humanos (personal docente, administrativo, de servicio y estudiantes);
- Diseño del plan estratégico, el que incluye misión, visión, estructura organizativa, principios de funcionamiento, documentos de planificación, actualización, entre otros;
- Gestión de recursos para optimizar los recursos humanos, utilizar los medios y buscar la funcionalización de los componentes organizativos;
- Metodología educativa, dentro de lo cual se realiza la previsión de las intervenciones didácticas, las acomodaciones al nivel de desarrollo de los estudiantes, adaptación del currículo al contexto, promoción de un clima positivamente interactivo, motivación positiva, expectativas de los docentes, estudiantes y padres de familia, estímulo de la creatividad, relaciones Unidad Educativa-familia-comunidad, evaluación a los estudiantes, entre otros.
- Liderazgo educativo, el que involucra al Consejo Directivo, el Director como líder pedagógico y los docentes.

2. Gestión y promoción del personal del Unidad Educativa, el que debe considerar:

- Selección del personal docente;
- Análisis y distribución de los puestos de trabajo de los docentes;
- Motivación, promoción, resolución de conflictos;
- Promoción;
- Comunicación;
- Evaluación del desempeño.

3. Gestión de recursos materiales del Unidad Educativa, que incluye:

- Tipos de recursos materiales, reconocimiento de las funciones de los mismos;
- Recursos en el aula, en la parte administrativa y directiva;
- Infraestructura, acondicionamiento y mantenimiento.

4. Gestión evaluativa, la que permite autoevaluar a la institución y llegar a ciertas reflexiones que permitan tomar decisiones oportunas que permitan conseguir los objetivos institucionales.

Es tarea de los directivos de la institución comprender la importancia de cada uno de los aspectos que requieren ser gestionados, que sumados al proceso trascendental educativo que asumen los docentes se concretarán en acciones que coadyuven en brindar una educación de calidad y calidez que dé como resultado individuos proactivos que contribuyan al progreso de su entorno y de la nación.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

La gestión docente en Ecuador está regulada por la Constitución Política, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

En la Sección Quinta, Art. 26 de Constitución (2008), se declara a la educación como un derecho fundamental de los ecuatorianos, se establece que es un deber primordial del Estado garantizarla. Además, el Art. 27 señala que ésta debe enmarcarse en el respeto de los derechos humanos, debe ser participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente, diversa, de calidad y calidez; que impulse la equidad de género y valores relativos a la solidaridad y la paz; que estimule el sentido crítico, el arte, la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria.

En cuanto al personal docente, en el Art. 349 del mismo instrumento legal señala que se garantizará “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...” (Asamblea Constituyente, 2008)

Por otro lado, la LOEI en su Art. 10 en cuanto a los derechos de los y las docentes establece que pueden acceder de forma gratuita a procesos de desarrollo profesional, actualización, capacitación, entre otros que les permita actuar de acuerdo a las regulaciones que se realicen por parte del Ministerio de Educación; además, tienen derecho a recibir incentivos por sus méritos, a expresarse libremente, a gozar de estabilidad laboral, a recibir una remuneración justa, a participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano, a ser tratados sin discriminación, a recibir un buen trato y los demás derechos establecidos en la ley correspondientes a los trabajadores ecuatorianos.

En cuanto a sus obligaciones, el Art. 11 de la misma Ley señala que los y las docentes tienen el deber de cumplir con todas las disposiciones legales establecidas en los instrumentos respectivos, además:

- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución del República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentales y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación, así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;

- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes. (Marco legal educativo, 2012)

Como se puede apreciar en la normativa relacionada a la gestión docente se incluyen aspectos referentes a la capacitación y actualización docente, remuneraciones, promoción de valores, responsabilidad social, evaluación, atención de los grupos vulnerables, educación de calidad y calidez, entre otros factores que contribuyen al bienestar integral de los profesionales de la docencia.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

La gestión del aprendizaje “es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente” (Soubal, 2009, pág. 311).

En Ecuador la gestión del aprendizaje está ligada a lo que plantea y determina el Ministerio de Educación, lo que podrá ser adaptado a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes, a través de proyectos de innovación curricular, que promueven la investigación y aporte de todos los actores de una institución educativa.

Al respecto, la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010):

Se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas. (pág. 9).

Las bases pedagógicas del diseño curricular comprenden: el desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión, basado en el fomento de valores afines al Buen Vivir; el proceso de construcción de un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo en los estudiantes; la promoción de aprendizajes productivos y significativos que permitan al educando resolver problemas en su vida diaria; además, de promover el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño traducidas en el dominio de la acción o el saber hacer; incluir en el proceso de enseñanza-aprendizaje el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación; y, la evaluación integradora de los resultados del aprendizaje.(Avalos, 2009)

Si así está orientada la gestión del aprendizaje, únicamente queda asumir con criterio crítico y reflexivo por cada docente comprometido con la mejora real de la educación en el país.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Si ya están determinadas las mallas curriculares para los diversos niveles educativos y para todas las instituciones fiscales, particulares, fisco misionales; es decisivo que a la luz de las mismas se genere un proceso de planificación y ejecución; por ello Marconi (2012), señala que la planificación tiene el objetivo de mejorar la organización de la gestión educativa y contribuir a la incorporación de innovaciones y mejoras en la institución educativa. Este trabajo involucra la identificación de elementos que participan en los modelos de planificación, de tal forma que se pueden percibir cuáles son los roles que juegan cada uno de los actores de la comunidad educativa, también permite analizar los riesgos y oportunidades que se generan en el ámbito sectorial y político que se opera.

La planificación como parte de la gestión docente permite alcanzar objetivos preestablecidos, ya que disminuye los conflictos provocados por los cambios y desafíos a los que se enfrenta la tarea educativa cada día, centraliza la atención y la atención en alcanzar metas, optimiza recursos, facilita el control y la evaluación del accionar pedagógico.

La planificación define objetivos a cumplir en determinado tiempo, establece tiempos y recursos que servirán de apoyo para lograr alcanzarlos. Para lograrlo, es preciso que el docente prevenga las condiciones que se puedan dar en la aplicación de planes, programas y proyectos, tomando conciencia de que la planificación eficiente conduce a la excelencia y generalmente promueve el desarrollo de la productividad a través de la formación constante y la capacitación de los profesionales de la educación.

Para planificar, es preciso tomar en cuenta técnicas, métodos y conocimientos que permitan llegar a los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo; por ello, esta parte de la gestión docente requiere de la colaboración de toda la comunidad educativa.

Al respecto, Cortez, G. (2010, pág. 25), indica que la planificación requiere cumplir con cinco pasos:

1. Diagnóstico.
2. Determinación de objetivos.
3. Elección de estrategias.
4. Ejecución del plan.
5. Evaluación de resultados y estrategias de mejora.

La planificación debe ir de la mano del Plan Estratégico Institucional, el que “sirve para señalar lo que se va hacer, cuándo, cómo y quién lo va a hacer” (Ramírez, 2004, pág. 42); por esto es importante que el docente sea un buen planificador y excelente ejecutor de las diversas estrategias seleccionadas.

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

El liderazgo como parte fundamental en la gestión docente se relaciona con la capacidad que tienen los involucrados para demostrar sus destrezas cuando tienen que actuar como líderes bajo ciertas circunstancias, por ello se considera lo dicho por Thieme (2005), quien señala que las actuales teorías de liderazgo van mucho más allá de las antiguas que señalaban que las características de un líder eran algo innato de las personas y nacían con ellas; es decir que la capacidad de liderazgo tiene que ver con la formación y desarrollo profesional.

En este sentido, el Ministerio de Educación de Ecuador promueve la actualización de la profesión docente, a fin de que tenga coherencia con los desafíos que se presentan en el día a

día, generando espacios en los cuales los docentes demuestren su capacidad de planificar, rediseñar la escuela al promover la construcción de una cultura de trabajo en equipo, al estructurar un trabajo organizado que facilite su desempeño, generar una relación proactiva con la familia y la comunidad, crear una relación cercana con la familia y conectar a la institución educativa con su entorno.

Considerando que la principal tarea es formar personas, el docente debe estar muy claro que debe ofrecer apoyo individual a quienes lo requieren demostrando en su labor profesional calidad y calidez.

En cuanto a los directivos, el Ministerio de Educación (2014), ofrece cursos que tienen la finalidad de “re conceptualizar las ideas tradicionales que asocian dirección de centros con administración de recursos materiales y con conceptos de gerencia empresarial”, promoviendo la idea del papel fundamental de la gestión pedagógica por parte de quienes están a cargo de la dirección de los centros educativos.

Bajo este concepto el liderazgo está relacionado con la toma de decisiones en el ámbito educativo que busque:

Mejorar el uso y ajuste del currículo nacional, la gestión de procesos de crecimiento profesional y humano de la comunidad educativa, la conducción de procesos de toma de decisión participativa en base a información y evidencias de desempeño del centro en diversos aspectos, de gestión de los recursos materiales en favor de la calidad educativa, de gestión de conflictos y construcción de un clima de colaboración y consenso y de gestión del recurso humano para colocar a su equipo en funciones que aprovechen las fortalezas de cada uno. (Gestión educativa para directivos, 2014)

En general, el liderazgo como parte de la gestión docente busca que los profesionales del ámbito educativo sean capaces de tomar decisiones asertivas, direccionadas a mejorar todo aquello que se relaciona con la práctica educativa en función de lograr una educación de calidad.

La capacidad de liderazgo depende directamente del nivel de comunicación que se establezca dentro del ámbito en el que se desarrolla. Es decir que un buen líder también se mide por la capacidad que tiene de mantener canales abiertos de comunicación con todos los actores de la comunidad educativa.

Tomando en consideración que las organizaciones “cada vez otorgan mayor importancia a las comunicaciones dentro de sus estructuras. En vista de que esto permite crear y afianzar una imagen institucional (...) y proporciona coherencia a todos los mensajes que se emiten”. (Arce, 2005, pág. 54)

La comunicación dentro del ámbito educativo es indispensable porque a través de ella se dan a conocer las actividades que se desarrollan, el servicio que prestan; además, benefician a la institución por generar una imagen positiva entre los actores que la conforman.

La función comunicadora de la gestión docente gira en torno de la información que se requiere para funcionar correctamente, de la dirección que se da a los maestros desde el área directiva, de los maestros entre sí y de la cooperación por parte de los padres de familia. Por ello, es preciso que existan canales de información establecidos, como: diarios, carteleras, reuniones. Al establecer claramente el sistema y el procedimiento de la misma, direccionando a quién, cuándo y cómo se toman las decisiones sobre la información, y a quiénes va dirigida. (Barreda, 2006)

Además, resulta pertinente que se tome en consideración establecer comunicación abierta con la comunidad, de tal forma que la institución educativa mantenga relaciones con otros establecimientos del sector, con las organizaciones o instituciones de la comunidad en la que se encuentra.

Definitivamente, la comunicación en el ámbito educativo sirve para establecer y demostrar el valor agregado de las instituciones, el que se resume en ofrecer una educación de calidad y calidez, vinculada al tipo de servicio relativo a la infraestructura, al acceso de materiales didácticos y a las nuevas tecnologías, y sobre todo a la atención que se brinde a padres de familia y estudiantes.

Por lo mencionado la comunicación, dentro de la gestión docente debe estar abierta a mantener una socialización efectiva con todos los actores de la comunidad educativa, para lo cual debe brindar una información oportuna, veraz y confiable que permita a todos los que conforman la institución trabajar en búsqueda de objetivos comunes, y a su vez debe estar abierta a recibir información del exterior que le permita mejorar sus procesos y tomar decisiones oportunas.

Por ello liderazgo y comunicación van interrelacionadas por el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa en general.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

La gestión docente es parte fundamental del funcionamiento y organización de toda institución educativa, por ello tiene gran incidencia en su mejora y desarrollo, por esto, las reformas educativas que se hagan, tienen mayores posibilidades de alcanzar el éxito si se toman en cuenta a los actores que participan en el proceso educativo, de ello parten las estrategias que se incorporan en él con el fin de mejorar su gestión.

Al hablar de estrategias, resulta indispensable definir su significado, el mismo que se traduce en “conductas controladas, conscientes e intencionales y dirigidas a una meta” (Van Dijk, 1992, pág. 25).

Es decir, que para implementar estrategias en el campo educativo, es fundamental iniciar con la formulación de objetivos, para de esta forma planificar las acciones destinadas a lograrlos.

Otra definición que contribuye al uso adecuado de esta palabra es el que se refiere a “la utilización óptima de una serie de acciones que conduzcan a la consecución de metas” (Manuale, 2007, pág. 15).

Esta definición no difiere de lo mencionado por Van Dijk, se hace evidente que las estrategias tienen que ver con las acciones que se utilizan para alcanzar metas.

Para reforzar estas enunciaciones es también pertinente señalar que la estrategia es:

El entramado de objetivos o metas y de las principales políticas y planes de acción, conducentes al logro de esas metas, formulado de manera que quede definido el ejercicio en el cual va a estar la organización y la clase de organización que es en el presente y que va a ser en el futuro. (Cedeño, 2005, pág. 162).

De acuerdo a esta definición, las estrategias vienen a ser los atributos que definen la esencia de una organización, es el conjunto de elementos que la identifican, la proyectan y traza las directrices sobre las cuales debe proyectar su esfuerzo ético y responsable para alcanzar objetivos preestablecidos.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Si las estrategias son adoptadas con criterio y en función de los objetivos institucionales, naturalmente, inciden en la consecución y mejora del proceso formativo de los estudiantes, en la vinculación con padres y madres de familia y con el contexto inmediato; es preciso señalar que estas, son de varios tipos y cubren ámbitos específicos, cada una de ellas.

Dentro de los tipos de estrategias se encuentran las relacionadas con la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

1.3.2.1. En la gestión legal.

El ejercicio docente es un proceso complejo, que debe ser mejorado si hay la suma de esfuerzos de todos los actores involucrados en él, en el caso de Ecuador la definición de estrategias destinadas a mejorar los procesos de la gestión docente van ligados al propósito planteado por el Ministerio de Educación en el Plan Decenal de Educación, el que señala:

Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo. (Ministerio de Educación , 2006, pág. 10)

Es decir, que estas estrategias, deben aplicarse a la luz de la normativa legal vigente, Constitución de la República, Plan Nacional del Buen Vivir, Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento, Código de la Niñez y Adolescencia, acuerdos, memorandos y más documentos legales que emanan del organismo rector de la educación en el país, el Ministerio de Educación, y que demandan el estudio, análisis y aplicación por parte de los docentes en búsqueda de cumplir con las metas propuestas.

Por ello, las estrategias legales que se toman en cuenta para mejorar la educación están dirigidas a “reclutar, preparar y retener buenos docentes que se desempeñen bien en su profesión debe ser una estrategia central del Estado para mejorar la educación del país, alcanzar el rendimiento pleno de la escuela y garantizar el aprendizaje de los estudiantes” (González, 2003, pág. 10).

Al respecto, en Ecuador en los últimos años se han dado cambios importantes, basados en las directrices de la Constitución Política del año 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural del año 2011 y su reglamento, y el Plan Nacional Para el Buen Vivir, que contemplan veinte rupturas al Statu-Quo Educativo, las que se han clasificado en cuatro grandes grupos:

(a) aquellas que re conceptualizan la educación como un derecho de las personas y las comunidades, (b) aquellas que apuntan a un profundo cambio de la estructura del sistema nacional de educación, (c) aquellas que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes del estudiantado, y (d) aquellas que contribuyen a revalorizar la profesión docente. (Marco legal educativo, 2012)

En cumplimiento a lo señalado según el Ministerio de Educación (2012), el marco legal sobre el que se fundamenta actualmente la educación en el país, establece un sistema de estímulos encaminado a reconocer a los mejores educadores del ámbito público, y dispone que de acuerdo a su desempeño en el proceso educativo sean reconocidas sus remuneraciones; de ahí que será importante que los docentes sean creativos al momento de aplicar estrategias pedagógicas que contribuyan a que todos los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados.

Además, se impulsa a que los docentes conduzcan investigaciones relacionadas a su labor, atiendan a los representantes legales de los estudiantes y realicen actividades de refuerzo y apoyo educativo para aquellos estudiantes que así lo requieran.

Para lograrlo es pertinente que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, cumpliendo con lo estipulado en el Art. 349 de la Constitución (2008) que dispone:

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...

De igual forma la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 10, literal a, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y

académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Además, el Reglamento General a la LOEI, en su Art. 311 señala que:

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

Es decir que el Ministerio de Educación debe velar por promover el desarrollo profesional de los docentes con el fin de mejorar su desempeño y que éste vaya de acuerdo a las exigencias que se presentan en la actualidad.

En cuanto a remuneraciones, el nuevo marco legal establece pagos dignos y justos, que incluyen la mejora sustancial de los mismos, aporte a la seguridad social sobre la totalidad de ingresos, opción por diferentes niveles profesionales como director, asesor educativo, auditor educativo y docente-mentor, además establece un escalafón simplificado que no privilegia la antigüedad, sino factores de formación académica, estudios de actualización, experiencia, desempeño profesional y distinciones y/o ascensos de acuerdo a méritos.

En tal virtud, el Art. 349 de la Constitución establece “un sistema nacional de evaluación de desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”. Dejando claro que el marco legal sobre el que se sustenta actualmente la educación promueve estímulos vinculados a reconocer a los mejores docentes y en concordancia a ello se dispone el mejoramiento de las remuneraciones a ellos destinadas, en consecuencia de su buen desempeño en el proceso educativo en el que se desenvuelvan.

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

El ejercicio profesional docente, como una tarea, profundamente humana, demanda de planificación institucional porque esto contribuye al buen desempeño y a la consecución de la planificación curricular porque de ella depende de que exista previsión, ejecución y control de los diversos elementos que intervienen en el proceso educativo.

Por ello, la planificación institucional y curricular son partes fundamentales de la gestión docente, razón por lo cual el profesional de la educación tiene la responsabilidad de tomar las medidas oportunas que le permitan cumplir con este proceso y colaborar oportunamente en la toma de decisiones que contribuyan con el desarrollo organizacional de las instituciones educativas en las cuales aporta con sus conocimientos. (Azzerboni & Harf, 2008)

La gestión de la planificación institucional y curricular se basa en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el que representa un recurso que orienta y dinamiza a las instituciones educativas con el fin de construir “la nueva educación”, en vista de que son ellas las que juegan un papel importante al respecto.

Este documento permite a los actores de la comunidad educativa reflexionar y tomar acciones estratégicas que beneficien al conjunto, en vista de que se centra en el estudiante y orienta las decisiones pertinentes que deben tomarse para mejorar el proceso educativo.

Además, planifica las acciones institucionales a mediano y largo plazo direccionadas al cumplimiento de metas dirigidas a alcanzar la calidad de los aprendizajes, con una vinculación proactiva con el ambiente escolar.

Precisamente el PEI permite definir en consenso estrategias flexibles direccionadas a alcanzar un mismo objetivo en un plazo de aproximadamente cinco años.

El PEI es importante por los siguientes aspectos:

Es el eje de la gestión institucional; es una herramienta de intervención y participación de toda la comunidad educativa; que además, permite el establecimiento de líneas de comunicación efectiva; mantiene coherencia entre la práctica institucional y las políticas educativas; y, permite una vinculación de las características del entorno. (Ministerio de Educación, 2013, pág. 9)

Es decir, que es un instrumento valioso que genera las directrices a seguir en favor de cumplir con el objetivo prioritario que mueve a las instituciones educativas y a todos sus actores: promover una educación de calidad y calidez; se caracteriza por ser práctico, integrador, inclusivo, generador y flexible y en su proceso de construcción se consideran aspectos que intervienen en la administración general de organizaciones, esto es: en primer lugar busca sensibilizar y promover la acción participativa de los actores de una institución educativa para

generar un sentimiento de identidad que refleje lo que se desea de esa institución; a paso seguido, se analiza la realidad de la misma a través de una autoevaluación que permita establecer como tercer paso un plan de mejoras basado en planificaciones que permitan cambiar aquellos aspectos que se requiera, para finalmente, evaluar y monitorear la ejecución de todo el proyecto.

Las estrategias que promueve el Ministerio de Educación (2013), para que la construcción del PEI sea efectivo incluye:

1. La conformación de un equipo gestor, que entre otras cosas sea capaz de trabajar en equipo, actúe en búsqueda de consensos, se caracterice por escuchar y tener apertura a la interacción y la buena comunicación. Este equipo estará a cargo de planificar y coordinar creativamente todas las acciones, fortaleciendo cada etapa puesta en marcha.
2. Instituir acuerdos con la comunidad educativa, a través de encuentros convocados por las autoridades a docentes y/o padres de familia de manera diferenciada para socializar el PEI y realizar consultas o establecer acuerdos de la forma en que se puede organizar la comunidad educativa para llevar adelante el mismo.
3. Organizar en conjunto el plan de trabajo, a través de establecer cronogramas de trabajo, fijar normas de trabajo, procedimientos de registro y distribuir responsabilidades.

A su vez las estrategias propuestas por el órgano rector en relación al Plan de mejoras incluye: la priorización de los problemas, la definición de las causas de éstos y el construcción de metas, la búsqueda del compromiso por parte de los responsables, dar un seguimiento oportuno para realizar ajustes en las acciones, y la evaluación de resultados en base a evidencias.

Los docentes al formar parte de la comunidad educativa deben estar preparados para formar parte de un equipo gestor con los atributos que este papel conlleva (Barreda, 2006). Están obligados a perfeccionar sus conocimientos de tal forma que afrontar un reto como este no sea un problema para ellos, más bien sea una oportunidad de demostrar su capacidad profesional.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La gestión docente enfocada en el aprendizaje es un trabajo que expresa la labor educacional de los maestros que tienen bajo su responsabilidad la formación de individuos bajo la visión de

promover en ellos el pensamiento reflexivo y crítico que les permita insertarse en la sociedad de forma efectiva, para lograrlo es necesario que se utilicen estrategias dirigidas a cumplir esta meta.

Estrategias que se utilizan en el aula como parte de la metodología que utilizan los maestros para desarrollar su clase y promover no solo conocimientos, sino valores, habilidades de pensamiento y actitudes que deben estar sustentadas teóricamente en modelos que permitan a los estudiantes alcanzar las destrezas requeridas (Botero, 2009); las mismas que deben basarse en el diseño curricular oficial, para los tres niveles educativos.

Que se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos. El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje... (Ministerio de Educación, 2010, pág. 10).

Es decir, que se apliquen estrategias metodológicas destinadas a fomentar y promover en los estudiantes el pensamiento reflexivo-crítico a través de actividades que involucren en su práctica el constructivismo social para promover nuevos aprendizajes, que les permitan ponerlos en acción.

La visión puesta en la construcción de nuevos conocimientos por parte del maestro puede ser visto como “un proceso lleno de emoción y encanto, que posibilita profundizar en las raíces y no transitar por las ramas. Es redimensionar las propias prácticas educativas cuando se tiene el dominio pleno de las interrelaciones y se comprende cuál escoger” (Tébar, 2006, pág. 59).

Este enfoque permite precisar la importancia de escoger estrategias de aprendizaje efectivas que contribuyan en la práctica docente y cumpla con su objetivo; partiendo de ello, es preciso considerar que el trabajo del maestro no comprende únicamente impartir cada día más y más contenidos, sino promover en los estudiantes el desarrollo de sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales, bajo un proceso que les permita valorar los conocimientos impartidos, comprenderlos y ser capaces de aplicarlos.

En este acápite es pertinente señalar que “ya no se puede admitir que el profesor continúe siendo el sabio por profesión frente al joven ignorante por definición, el profesor informador y el alumno oyente tendrán que ser remplazados por el profesor animador y por el alumno investigador” De Peretti, citado por (Gutiérrez, 1975, pág. 64).

Frase que identifica la importancia de incorporar estrategias innovadoras en el aula de clase que promuevan la investigación y refuercen en los estudiantes su capacidad de análisis, les incentive a buscar información y les haga capaces de transferir a otras instancias lo aprendido.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

En un mundo cambiante como el nuestro, el liderazgo es fundamental para el correcto desenvolvimiento de las acciones que se llevan a cabo dentro de toda organización, lo que incluye a las instituciones educativas, en vista de que éste contribuye a que sean más eficientes y competentes. Al referirse a instituciones educativas, resulta imprescindible mencionar a los directores, quienes lideran la toma de decisiones y orientan a los demás en la búsqueda de alternativas que los lleve a cumplir las metas trazadas con éxito; así como lo es el docente en el aula, líder que promueve otros liderazgos que paulatinamente transformen su vida, la de otras personas y de las organizaciones.

No obstante, para que una persona actúe como líder debe ser visto como un guía o jefe de un grupo, además para que su liderazgo resulte efectivo, “el resto de los integrantes debe reconocer sus capacidades (...). El líder tiene la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común” (Arce, 2005, pág. 14).

Es decir que para que una persona sea vista como líder debe ejercer cierto mando o cierta influencia sobre los demás que conforman un grupo con la finalidad de orientar su trabajo y hacer posible que todos trabajen bajo la perspectiva de lograr metas comunes.

Las características de las personas que ejercen liderazgo dentro del ámbito educativo, se traducen en que:

- Demuestran claramente su compromiso con la cultura de la gestión de calidad.
- Apoyan las mejoras y la implicación de todos, ofreciendo los recursos y ayudas apropiados.
- Se implican con clientes, proveedores y otras organizaciones externas.
- Reconocen y valoran a tiempo los esfuerzos y logros de las personas interesadas en el Unidad Educativa (clientes, pesonal, proveedores u otros implicados en los resultados del centro). (Castillo, 2002, pág. 136)

Al respecto se puede decir que el líder educativo debe tener la capacidad de ver más allá, de trabajar en equipo en la búsqueda de cambios innovadores que permitan ofertar una educación de calidad. Además, debe tener la capacidad de reconocer y valorar los esfuerzos de otros, debe mantener los canales de comunicación abiertos para recibir sugerencias, analizarlas y ponerlas en práctica si el caso lo amerita, así como ser capaz de emitir criterios y buscar consensos.

De ahí que en el país, los Estándares de Desempeño Profesional directivo señalan que el líder educativo que se necesita se transcribe en el hecho de que “un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 15).

Bajo este concepto, los estándares de Desempeño Profesional Directivo involucran al liderazgo en relación con la gestión pedagógica, de talento humano y de recursos; toma en cuenta el clima organizacional y la convivencia escolar, con el fin de certificar su dominio efectivo en el logro de aprendizajes de calidad por parte de los estudiantes que asisten a las instituciones que están bajo su dirección.

Los estándares generales establecen que el directivo debe tener la capacidad de:

- Promover la creación y el cumplimiento del PEI y los planes de mejora.
- Ejercer un liderazgo compartido y flexible, y generar altas expectativas en la comunidad educativa.
- Desarrollar procesos de autoevaluación institucional.
- Gestionar el currículo para cumplir con los estándares educativos.
- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad, a través de la atención a la diversidad y al contexto escolar.
- Organizar, orientar, liderar y evaluar el trabajo técnico pedagógico de los docentes.
- Establecer las condiciones institucionales adecuadas para el desarrollo integral del personal.
- Planificar y gestionar la obtención y distribución de recursos.
- Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
- Demostrar en su gestión una sólida formación profesional.

- Propiciar en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir.
- Fortalecer lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir (Ministerio de Educación, 2012, págs. 16-18).

En estos estándares se encuentran incorporadas las características que debe reunir un líder educativo, los mismos que incluyen: liderazgo compartido, flexibilidad, capacidad de autoevaluación, compromiso, capacitación profesional, capacidad para planificar, orientar, liderar y gestionar, trabajo bajo metas, práctica de valores relacionados con el Buen Vivir, entre otros.

A estos atributos se debe sumar la capacidad de abrir el diálogo con todos los actores que forman parte de la comunidad educativa, así como la capacidad de convocatoria para reunir a docentes, estudiantes y padres de familia, con el fin de hablar y analizar temas referentes a la institución.

Para ello, es pertinente que se establezcan diálogos libres, envueltos en un ambiente de respeto y confianza, entendiendo que mientras el diálogo es más intenso resulta más valioso y contribuye a la consecución de metas. El líder educativo debe tener la capacidad de receptar quejas y necesidades por parte de los miembros de la comunidad educativa, con el fin de buscar alternativas de solución (Grinberg, 2005).

Por ello, un buen líder logra que la comunicación sea efectiva y afectiva cuando acepta el criterio de otros, se muestra tolerante y flexible ante las diferencias, es capaz de ponerse en el lugar de quien emite su punto de vista para entender por qué piensa de esa forma, y está consciente de las consecuencias que tienen sus opiniones. (Arce, 2005)

Considerando que parte de la capacitación docente radica en el dominio de la teoría de la comunicación, la que busca desarrollar independencia, creatividad y un clima de confianza en el cual los estudiantes sean capaces de reflexionar sobre lo aprendido, dando a los docentes la oportunidad de reconocer sus necesidades e intereses, actuando como guías y comunicadores en cada acción educativa. En vista de que “el profesional de la educación tiene la tarea de desarrollar las potencialidades humanas de pensar, incrementar la independencia cognoscitiva y crítica, de potenciar la formación de sentimientos, emociones y valores”. (Estrada, 2010, pág. 89)

Por otro lado, se encuentra la comunicación efectiva con los padres de familia, la que permite involucrarlos en la tarea educativa, haciéndoles coparticipes de la formación académica de sus representados. En este sentido, el docente es el llamado a propiciar encuentros con ellos, a través de comunicaciones escritas u orales, basadas en el respeto y consideración que busquen el bienestar de los estudiantes.

En cuanto a la comunicación con los demás actores de la comunidad educativa, esta se basa en mantener sintonía con todos y cada uno de ellos, para lograrlo es preciso que el docente escuche, hable con claridad, evite suposiciones y haga el esfuerzo de hablar con todos, procurando tener una relación enmarcada en actitudes de respeto y cordialidad que fomenten el trabajo en equipo y promuevan las buenas relaciones dentro de la institución.

Por todo lo mencionado, es preciso considerar a la comunicación como esencial en la interacción que se produce en el ámbito educativo, a través de ella se pueden transmitir y compartir conocimientos, sentimientos, ideas e incluso estados de ánimo, por ello la capacidad de comunicarse debe ser tarea de todos y cada uno de los actores que forman parte de la comunidad educativa, su práctica efectiva beneficia a todos y permite trabajar en función de metas comunes, que promueven la mejora efectiva del proceso educativo.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación.

La investigación que se propone en este estudio es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje en el 2do, 3ro y 8vo año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Matovelle, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** Investigaciones que recopila datos en un momento único, en este caso se utilizó al momento de recoger los datos a través de los instrumentos aplicados a los docentes en la institución.
- **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico, en este estudio permitió identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula.
- **Descriptivo:** Se pondrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada, en este caso permitió reflexionar y describir sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula del 2do, 3ro y 8vo año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Matovelle.

2.2. Contexto.

Este estudio se realiza en la Unidad Educativa Matovelle, ubicada en la calle Quito y Olmedo de la parroquia rural de El Quinche, cantón Quito, provincia de Pichincha. Su oferta incluye los niveles Inicial, Educación General Básica y Bachillerato General Unificado ;cuenta con 32 docentes, su población estudiantil es de 470 niños, niñas y jóvenes de la localidad.

La Unidad Educativa Matovelle lleva sirviendo a la colectividad en donde se asienta por 18 años; su acuerdo de creación se basa en:

Misión: La Unidad Educativa Matovelle es una institución privada sin fines de lucro que a partir de la filosofía y espiritualidad oblata, orienta al estudiante en el proceso de educación integral de calidad, desarrollando todas las dimensiones y capacidades mediante el acompañamiento pedagógico, las didácticas pertinentes y proyectos emprendedores además busca formar personas felices, responsables, honestas y de compromiso ecológico capaces de construir una sociedad en donde se valore los derechos humanos la participación ciudadana, la equidad, la diversidad y el reino de Dios.

Visión: La Unidad Educativa Matovelle se proyecta en los próximos cinco años como una institución innovadora de calidad y ecológica, reconocida a nivel nacional por su mejoramiento continuo y búsqueda de la excelencia, mediante la construcción de ambientes de aprendizaje que garanticen altos estándares académicos, satisfacción personal, compromiso social, ambiental y de fe.

2.3. Participantes.

En este estudio participaron 5 docentes de la Unidad Educativa Matovelle, la que es de tipo particular y en modalidad presencial; estos docentes participantes tienen entre 25 y 41 años de edad, llevan trabajando entre 2 y 14 años en la docencia; dos de ellos cuentan con un título de tercer nivel y los otros tres tienen título de profesor; la modalidad de trabajo de todos es a contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

De entre los métodos de investigación que existen, en este estudio se utilizan los siguientes métodos:

- Método descriptivo, porque permitió explicar y analizar el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje que llevan a cabo los maestros participantes en la Unidad Educativa Matovelle.
- Método analítico-sintético porque facilita la desestructuración del desempeño docente en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre sus elementos y el todo, para lo cual se utilizaron los datos recogidos en el registro de observación de las actividades docentes y el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, lo que permitió la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad de la gestión docente de los 2dos, 3ros y 8vos años de Educación General Básica de la Unidad Educativa Matovelle.
- Método inductivo y deductivo porque permitió configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos del registro de observación de las actividades docentes

y el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente alcanzados en el proceso de investigación.

- Método estadístico porque hizo factible organizar la información recogida en el registro de observación de las actividades docentes y el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.
- Método hermenéutico, porque permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico del tema de investigación.

2.4.2. Técnicas.

Entre las técnicas que facilitaron el proceso de investigación se cuenta con:

2.4.2.1. Técnica de investigación bibliográfica.

La que sirvió para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, a través de las siguientes técnicas:

- La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula.
- Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos-conceptuales.
- El resumen o paráfrasis, como 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.

2.4.2.2. Técnica de investigación de campo.

Se utiliza para la recolección y análisis de datos, con el apoyo de las siguientes técnicas:

1. La observación, por ser una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:
 - Sirve a un objetivo ya formulado de investigación, en este caso a determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación de la Unidad Educativa Matovelle, 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.
 - Es planificada sistemáticamente, en este estudio siguiendo los lineamientos dados por la Universidad.
 - Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
 - Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Dentro de este estudio, esta técnica servirá para obtener información sobre la práctica del docente en el aula de segundo, tercero y octavo de Educación General Básica de la Unidad Educativa Matovelle y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1. La encuesta por ser una de las técnicas más utilizadas, 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. En este caso se utilizó para recolectar los datos y para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente segundo, tercer y octavo años de Educación General Básica de la Unidad Educativa Matovelle en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos.

En esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

2.4.3.1. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.

Que fue aplicado a los participantes en la Unidad Educativa Matovelle en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos y de los docentes, y la segunda correspondiente a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales es evaluado tomando en consideración 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 gestión.

Considerando dentro de los ámbitos que se evalúan:

- La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.
- La gestión de planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
- La gestión de aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.
- La gestión de liderazgo y comunicación: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

2.4.3.2. Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Cuyo objetivo es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente del segundo, tercero y octavo años de Educación General Básica de la Unidad Educativa Matovelle 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.

2.5. Recursos

Los recursos que intervienen en el cumplimiento de esta investigación incluye: humanos, materiales institucionales y económicos.

2.5.1. Talento Humano.

Para dar cumplimiento con el objetivo de este estudio se dispuso de talento humano, dentro de los cuales se cuenta: a la investigadora, la directora de tesis, los docentes participantes y los directivos de la Unidad Educativa Matovelle que dieron la apertura necesaria para ejecutar los instrumentos de la investigación.

2.5.2. Recursos Institucionales.

En cuanto a los materiales institucionales, se contó con el apoyo directo de la Universidad Técnica Particular de Loja, quien suministró los formatos de los instrumentos a ser aplicados; además del programa estadístico Excel en el que se procesan los datos y permiten presentar y analizar los resultados.

Además, se tuvo la autorización de los directivos de la Unidad Educativa Matovelle, así como con la colaboración de los docentes participantes en el estudio para realizar las respectivas encuestas y observaciones.

2.5.3. Económicos.

En cuanto a recursos económicos, fue preciso utilizar el teléfono como medio de contacto inicial, además se utilizaron suministros de oficina como papel, lápices, esferos, así como un computador para el ingreso de los datos al programa EVA y el proceso de elaboración de este documento.

Los recursos económicos que se requirieron para el desarrollo de esta investigación fueron los que a continuación se detallan:

Tabla 1. Recursos

Material	Costo unitario	Costo total
15 copias (para la aplicación de la encuesta)	0,05	0.75
15 copias de fichas de observación	0,05	0.75
Lápices, esferográficos y otros.		5,00
Internet (mes)	40,00	120,00
Impresiones láser y anillados		37,50
Envíos a Loja		22,50
Empastado		30,00
Viajes a Loja		300,00
Defensa de tesis		500,00
TOTAL		1016,50

Elaborado por: Esperanza Parra

2.6. Procedimiento.

Para aplicar los cuestionarios y la ficha de observación se contó con el apoyo de los docentes participantes de la Unidad Educativa Matovelle y los directivos de la institución que permitieron la aplicación de los instrumentos. La duración de la aplicación de la encuesta fue de aproximadamente 30 minutos por docente encuestado.

Es preciso aclarar que antes de entregarles el cuestionario se les dio una breve explicación sobre la forma de respuestas y la escala valorativa de cada uno de los ítems consultados; además, se les solicitó que fueran lo más precisos posible en sus respuestas para evitar distorsión de los resultados.

Ante ello, los docentes se mostraron interesados en el contenido del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y dieron su apoyo tanto para la aplicación de este instrumento como para la ficha de observación, la que se llenó entre las 7H30 y las 12H00 del día determinado por las autoridades.

Una vez recogidos los datos se ingresaron en el programa dispuesto por la plataforma virtual de la Universidad Técnica Particular de Loja, con el fin de obtener los gráficos que permitieron realizar el respectivo análisis y discusión de los resultados.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Previo al análisis y discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación, es pertinente aclarar que los valores emitidos en cada una de los ámbitos medidos están basados en una tabla de equivalencias que toman en cuenta frecuencia, importancia y conocimiento, identificándose los siguientes criterios, valores y siglas:

Tabla 2. Tabla de equivalencias para análisis de datos en los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento

CRITERIOS	VALORES	SIGLAS	DESCRIPCIÓN
No apreciable	0-0.9	NA	NA = el indicador no es apreciable, no hay evidencias que permiten la formación del juicio evaluativo
Deficiente	1-4.9	D	D =El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable
Regular	5-6.9	R	R = El indicador no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
Bueno	7-7.9	B	B = El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable
Muy bueno	8-8.9	MB	MB = El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente
Excelente	9-10	E	E = El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja. Programa Nacional de investigación 2013-2014

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

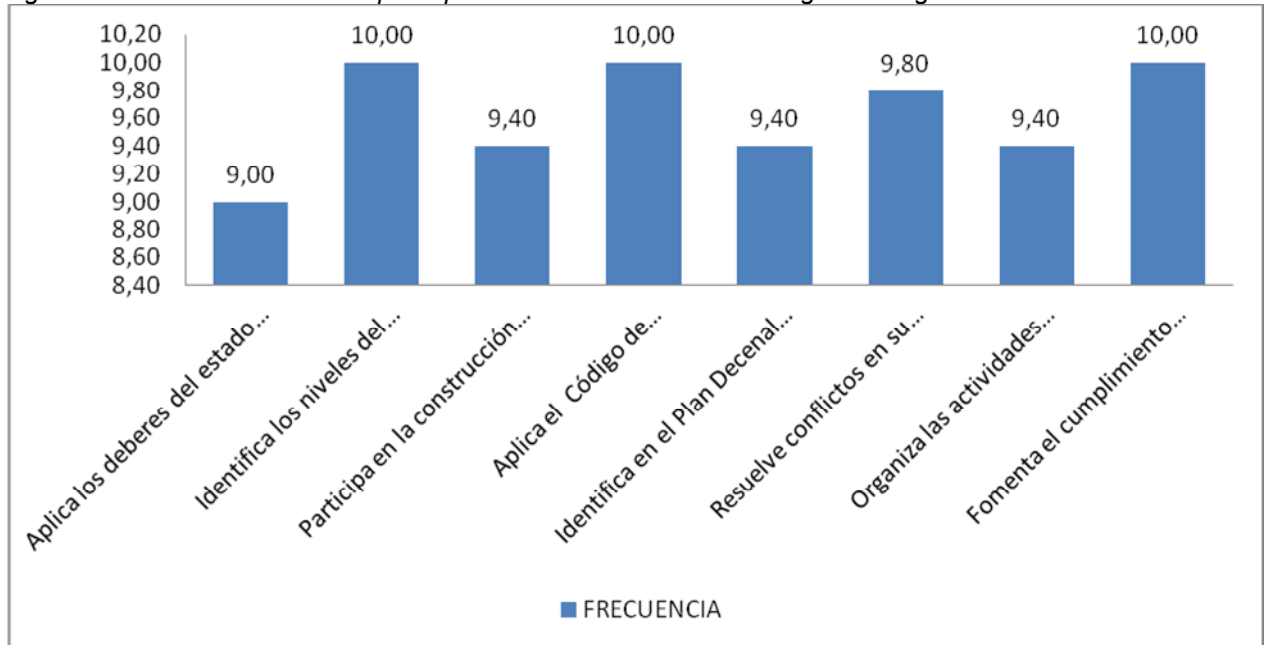
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Tabla 3. 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	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		77,00	
PROMEDIO		9,63	96%

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

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



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

Los resultados obtenidos en cuanto a la frecuencia del desempeño profesional de los docentes investigados en el ámbito de la gestión legal, muestran algunos indicadores, en un grado superior, en el criterio de excelentes, destacándose la capacidad de identificar los niveles del sistema educativo, aplicar el Código de Convivencia Institucional y fomentar el cumplimiento del reglamento, lo que permite saber que los docentes evaluados conocen la normativa que rige a la educación en el país y realizan su labor acogiendo sus lineamientos, enmarcados en principios del Buen Vivir, y la normativa legal vigente; de ahí que ofrecen a sus estudiantes educación de calidad y calidez, además, es evidente que los docente reconocen la importancia de su rol como generador de conocimientos, que está comprometido con la difusión de los derechos que acogen a los estudiantes, reconociendo de esta manera lo dicho por Vera, Mora y Lapeña (2006), quienes consideran que observar el conjunto de disposiciones legales que regulan la vida educativa, permite dirigir y encaminar el proceso educativo, contribuye en la gestión eficaz de los centros educativos y ayuda a comprender los alcances de la norma jurídica que rige a la educación en el país.

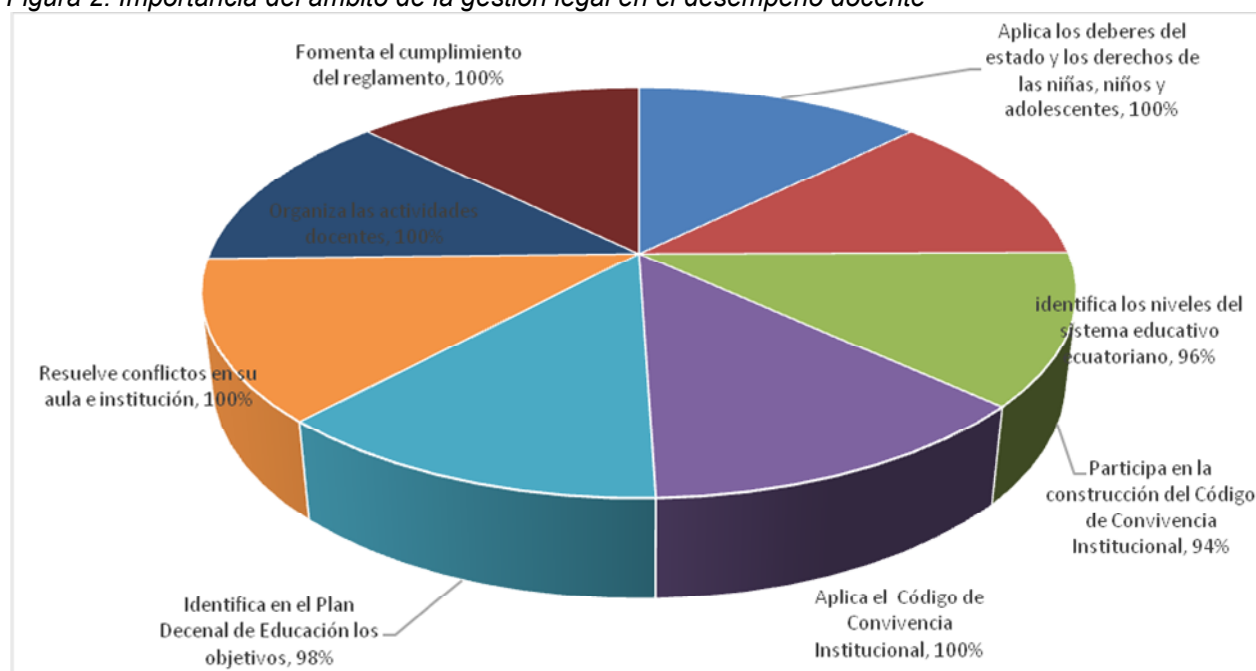
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Tabla 4. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		78,80	
PROMEDIO		9,85	99%

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

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



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

En relación al nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño de los docentes investigados, los resultados son excelentes; en todos los indicadores, se aprecia la aplicación de los deberes del Estado y los derechos de los niños/as y adolescentes, la aplicación del Código de Convivencia, la resolución de conflictos en el aula de clases y en la institución, la organización de actividades docentes y el fomento del cumplimiento del

reglamento, permitiendo saber que los docentes investigados le dan la importancia que se merece al ámbito legal en su gestión, acogiendo en ella los principios básicos que norman la misma, haciendo del trabajo en el aula una actividad que “propicie cambios en la cultura escolar, con el desarrollo de conductas y actitudes inherentes al respeto a los derechos humanos de cada miembro de la comunidad educativa, el buen trato, el desarrollo de ciudadanía, la resolución alternativa de conflictos”, (Normas del Código de Convivencia, 2003) en virtud de conseguir una educación enmarcada en principios de calidad y calidez, poniendo en evidencia su capacitación y ética profesional. Lo que demuestra que la promoción de la ley por parte de los docentes se cumple y su actitud ante ella es positiva, dejando que esta actitud se transmita en su práctica profesional involucrando aspectos cognitivos y afectivos en cumplimiento de la misma.

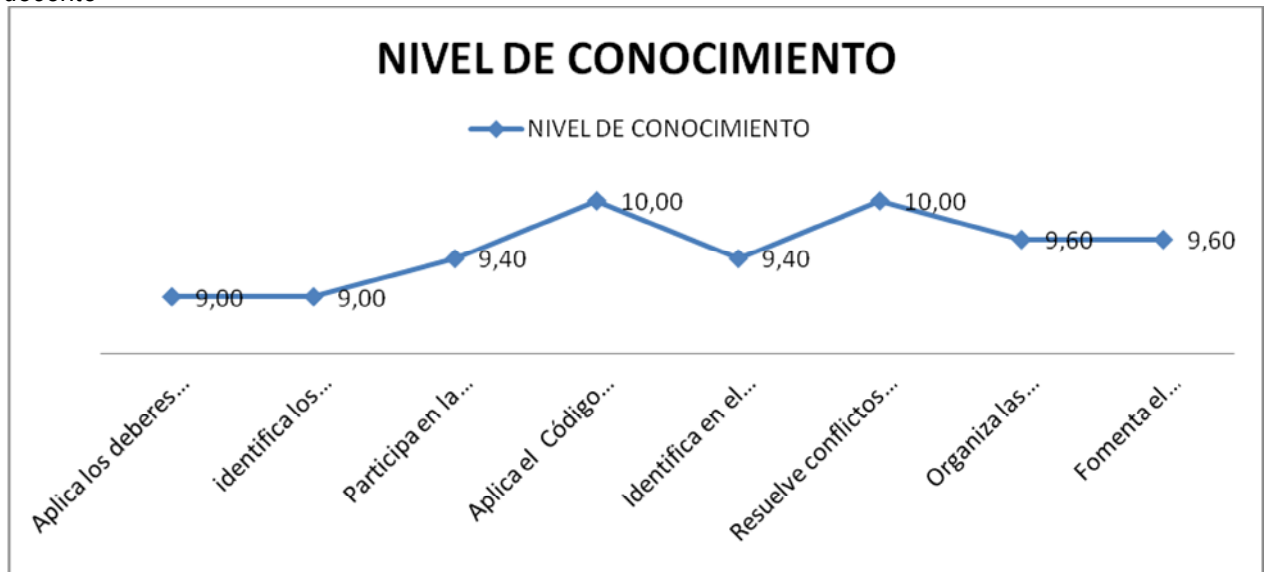
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Tabla 5. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		76,00	
PROMEDIO		9,50	95%

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

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



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

Los resultados alcanzados en cuanto al nivel de conocimiento que tienen los docentes participantes en este estudio en el ámbito de la gestión legal para su desempeño, se ubican en el indicador de un grado superior, se aprecia que aplican el Código de Convivencia Institucional y la resolución de conflictos en su aula e institución, de lo que se deduce que los docentes reconocen la necesidad que existe de mantener sus conocimientos al día y cumplir con lo señalado en el Art. 11, literal b) de la LOEI, la que señala que los docentes están obligados a “ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo”. (Ministerio de Educación, 2012) Demostrando de esta forma responsabilidad ante la sociedad, como profesionales útiles que realizan su trabajo con verdadera intención, cuidado y diligencia, al dar sus servicios apegados a la ley, además, deja en claro que los docentes asumen una actitud de aceptación hacia las normas y reglamentos que regulan la educación en el país y la consideran como una herramienta que favorece a su práctica diaria, lo que permite regular el comportamiento de sus estudiantes, incorporar a los padres en el proceso educativo y cumplir con los proyectos pedagógicos establecidos.

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

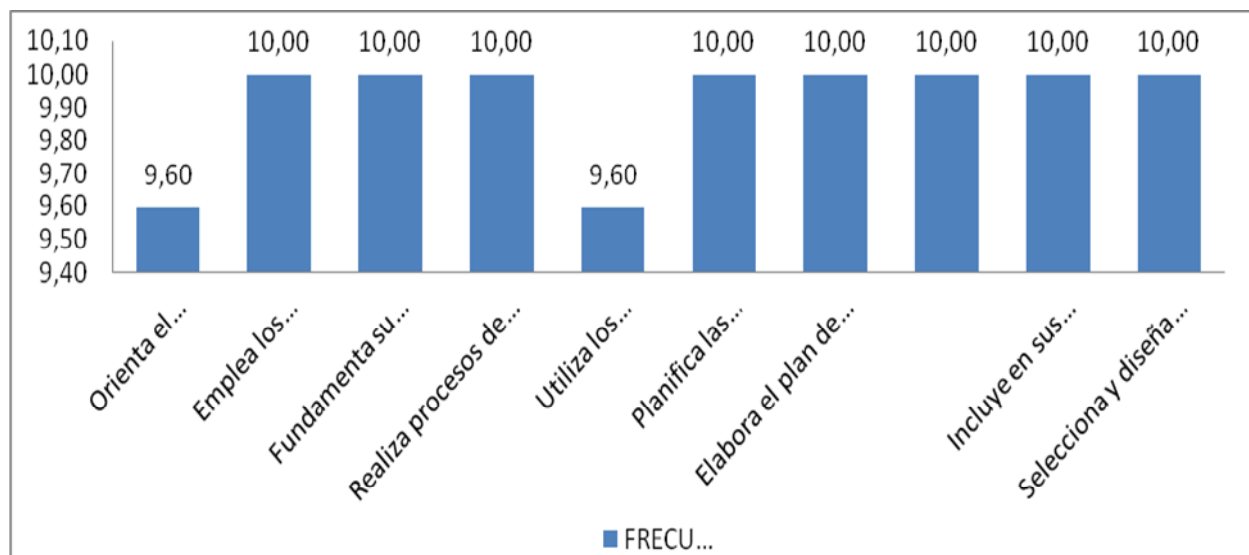
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
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	9,60	96%
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	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		145,60	
PROMEDIO		9,71	97%

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

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



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

Referente al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, se aprecian los resultados en el criterio de excelente, toda vez que participan en la elaboración del PEI y PAA, la construcción de una planificación de clase, planificación de su clase, adecuación el currículo vigente en el aula y diseño de proyectos con fines educativos; que permite inferir que el colectivo docente reconocen por una parte la importancia de la planificación como medio para mejorar la organización de las instituciones educativas; y por otra, su participación y el papel que desempeñan como elemento fundamental en el despliegue de la misma. Afirmando de esta forma lo dicho por Marconi (2012), quien señala que la planificación tiene el objetivo de mejorar la organización de la gestión educativa y contribuir a la incorporación de innovaciones y mejoras en la institución educativa. Lo que permite reconocer que los docentes saben que la planificación es una práctica fundamental de su labor, que le permite plasmar en la práctica lo que se encuentra en la teoría y le permite actuar de forma coherente para alcanzar aquellas destrezas que se esperan que los estudiantes desarrollen.

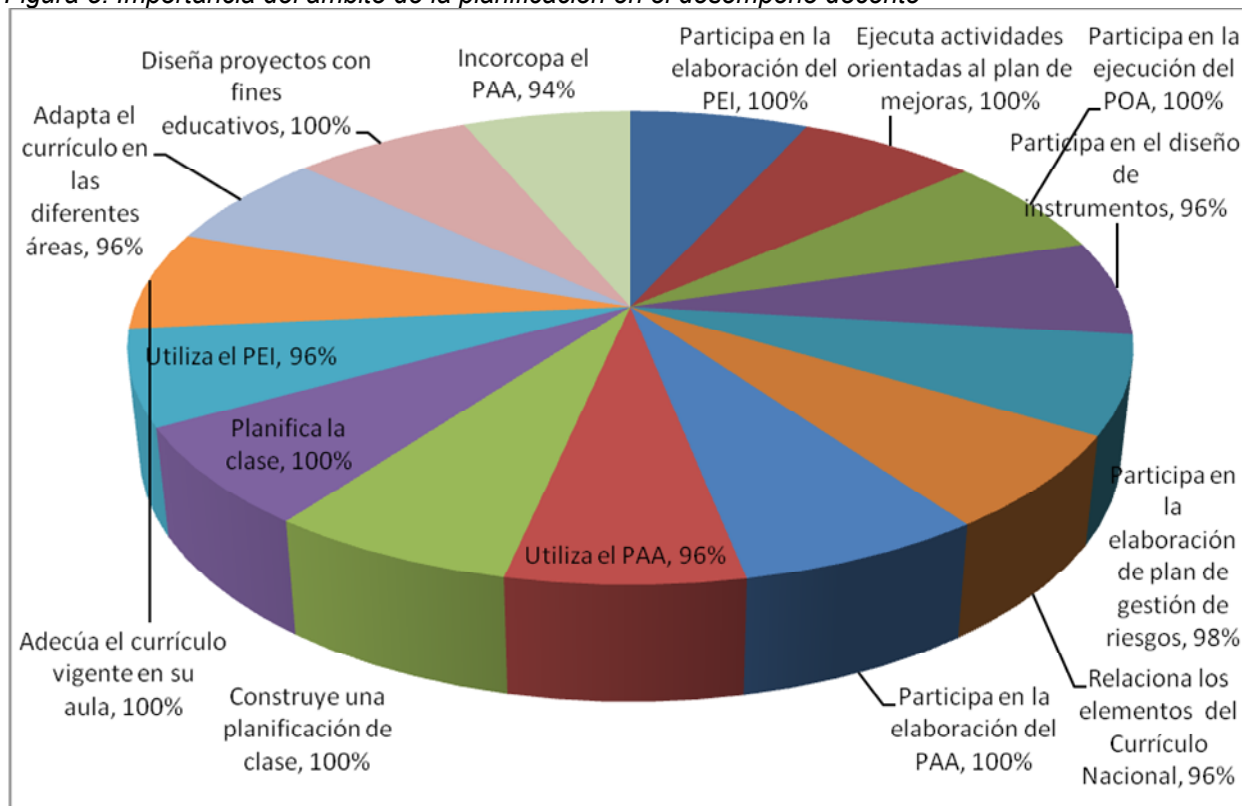
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Tabla 7. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
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	9,60	96%
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	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	147,20	
	PROMEDIO	9,81	98%

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

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



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

En lo referente a la importancia que dan los docentes participantes en este estudio al ámbito de la planificación en su desempeño, se ubican también en el criterio de excelentes, que posiblemente evidencia que comprenden la trascendencia que tiene la planificación en su labor diaria, demostrando que son capaces de tomar la responsabilidad que conlleva su labor, la que contribuye a alcanzar la educación de calidad y calidez que se busca. Considerando que una planificación y organización apropiada permite estructurar su trabajo, desarrollar y mejorar la enseñanza, seleccionar los métodos y materiales adecuados para el despliegue de una clase, buscar apoyo para estudiantes con necesidades especiales, y, finalmente suministrar al estudiantado tareas con sentido. (Cano, 2005) Dejando ver que los docentes reconocen la importancia que tiene la planificación, lo que implica la toma de decisiones previas a la práctica de lo que se desea enseñar, estableciendo la forma y lo que se desea alcanzar.

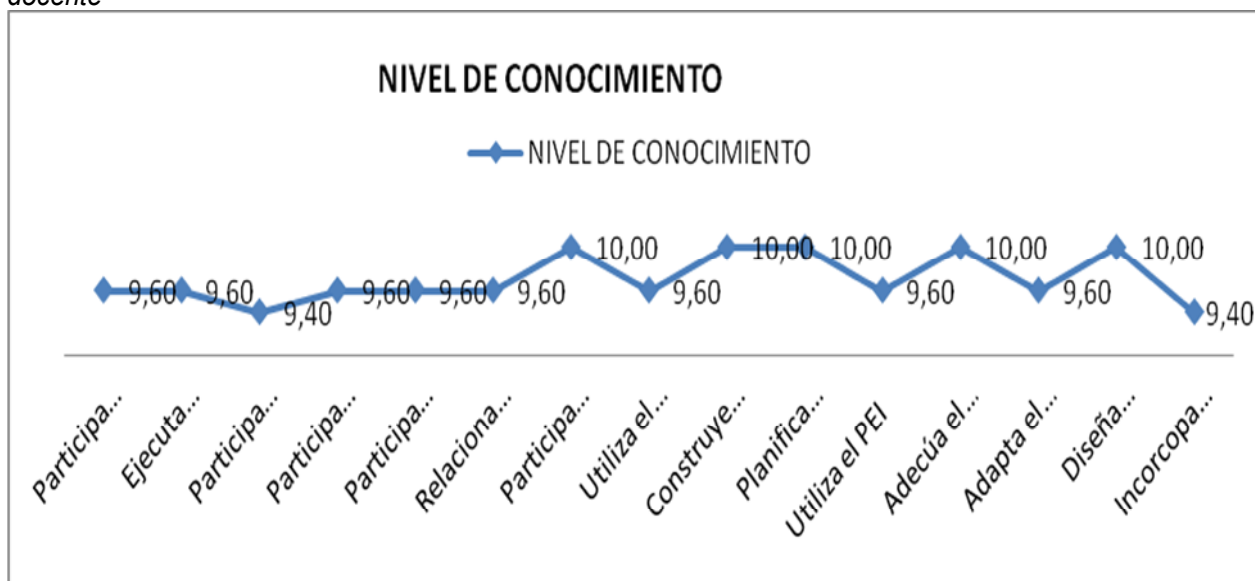
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Tabla 8. 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	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
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	9,60	96%
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	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		145,60	
PROMEDIO		9,71	97%

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

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



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

Los resultados de los datos registrados en las tablas y gráficos en relación con el nivel de conocimiento que tienen los docentes investigados en el ámbito de la planificación para el desempeño fueron excelentes, lo que ratifica los puntajes alcanzados en los aspectos de importancia y frecuencia relacionados a este ámbito; lo que permite saber que están comprometidos con su labor, muestran capacidad de decisión, hacen de su práctica docente una acción coherente que permite alcanzar las metas propuestas y como dice Cabrejo (2007), asumen la planificación como diseños flexibles para actuar en la práctica, contando con la seguridad que requieren para abordar diferentes aspectos que se presentan en su labor diaria, reconociendo que “un plan es algo que da continuidad a la actividad enlazando aspectos parciales del currículum, temas dispersos, actividades concretas” (pág. 68), al formar así parte activa de la institución en la que laboran, en vista de que participan activamente en la toma de decisiones y forman parte de la elaboración del PEI. Lo que evidencia que los docentes reconocen la planificación como una tarea fundamental de su práctica profesional en vista de que de ella depende el éxito de la misma, ya que permite poner en la práctica la teoría e involucrar a los estudiantes de forma efectiva, con la finalidad de que ellos alcancen las destrezas requeridas.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

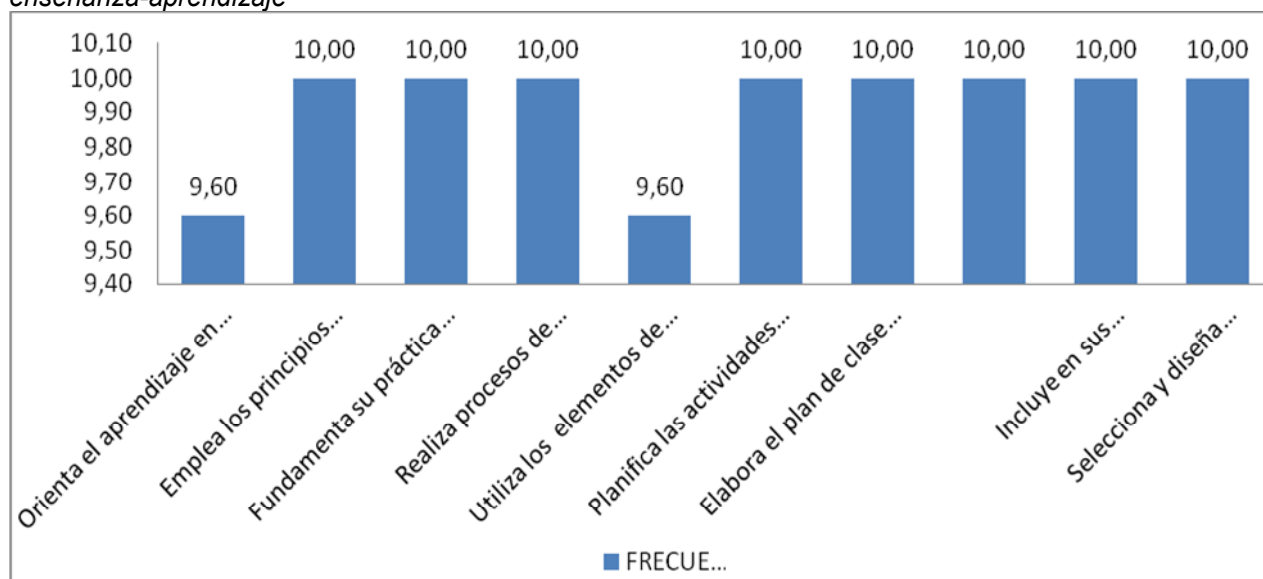
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 9. Nivel 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	9,60	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	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
TOTAL		99,20	
PROMEDIO		9,92	99%

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

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



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

En relación a los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se ubicaron en el criterio de excelentes, definiendo así a los docentes como profesionales que reconocen la importancia de la planificación. Lo que permite inferir que comprenden la importancia de la planificación, que involucran en su práctica diaria la organización de las actividades que van a realizar de forma coherente y adecuada, buscan que los estudiantes alcancen las destrezas requeridas. De esta forma dan cumplimiento a lo dicho por Fortea y Lapeña (2004), quienes señalan que “la planificación es esencial para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. En ella se expresan las capacidades que el alumno debe adquirir así como los contenidos de aprendizaje. Abarca los distintos ámbitos del conocimiento, por ello involucra objetivos de ámbito cognoscitivo (saber), actitudinal (ser) y actitudinal (saber hacer)”. (pág. 5) Dejando conocer que los docentes están comprometidos con su labor, saben la importancia de la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje y son capaces de tomar decisiones que les permita lograr sus objetivos, considerando que si es preciso deberán modificar o reestructurar la planificación, demostrando flexibilidad ante nueva propuestas que contribuyan a su labor.

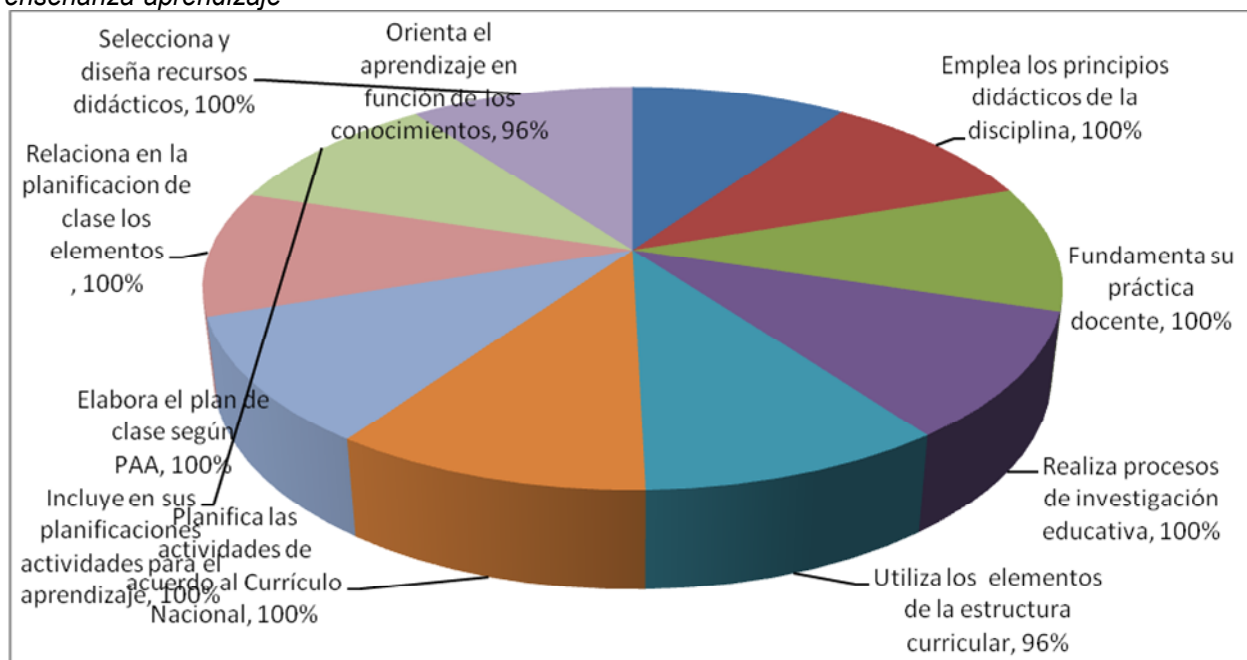
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 10. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° 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	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	99,20	
	PROMEDIO	9,92	99%

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

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



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

En cuanto al nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, los resultados fueron excelentes, lo que da a conocer que estos profesionales saben dar la importancia que se requiere a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, acción que conlleva a alcanzar los objetivos trazados, en vista de que permite optimizar recursos, facilita la acción pedagógica y da las pautas necesarias para llevar un control y evaluación adecuada. Se corrobora lo señalado por Cortez (2010, pág. 25), quien señala que una planificación eficiente cumple al realizar un diagnóstico, determinar objetivos, elegir estrategias, ejecutar las actividades planificadas y evaluar para establecer estrategias de mejora. Acciones que de acuerdo a las calificaciones alcanzadas por los docentes investigados se advierten que son efectivamente realizadas, son capaces de organizar los contenidos reconociendo las destrezas que los estudiantes pueden alcanzar con las actividades programadas y los recursos utilizados.

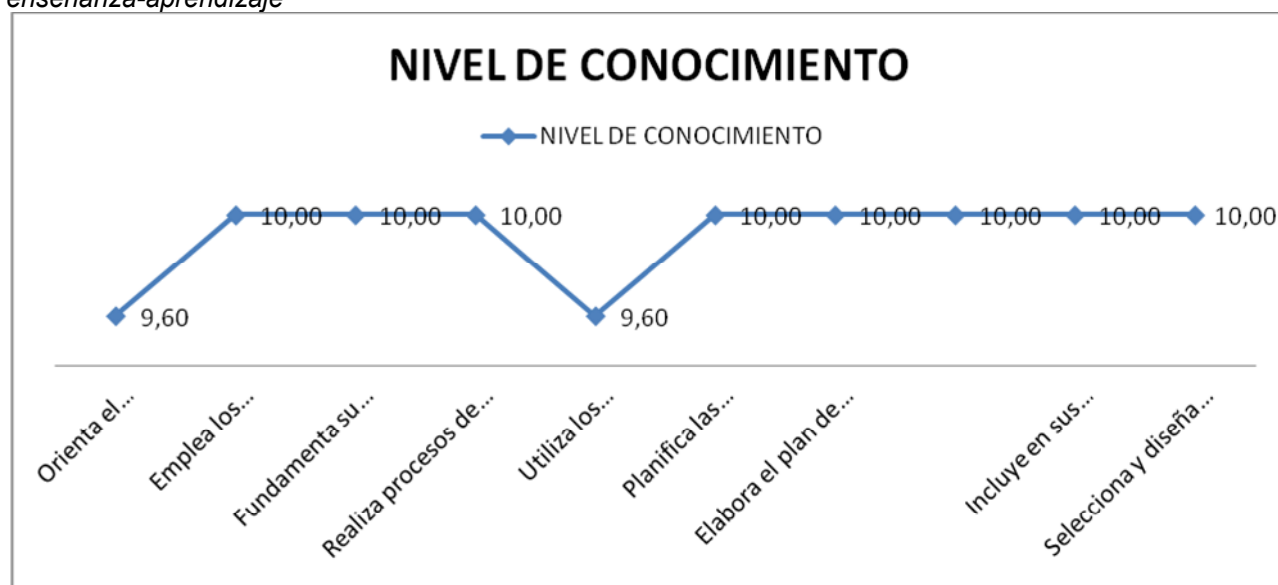
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Tabla 11. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
TOTAL		99,20	
PROMEDIO		9,92	99%

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

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



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

En lo concerniente al nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes evaluados obtuvieron una calificación definida como excelente, lo que deja saber que son profesionales que cuentan con el conocimiento necesario al respecto, lo que probablemente se proyecta por los años de

experiencia que tienen, pues la mayoría lleva más de tres años desempeñándose en su carrera, lo que establece que la planificación es una herramienta útil en el despliegue de su labor diaria, demuestran responsabilidad al tomar las medidas necesarias para cumplir con el proceso que está en sus manos y de esta forma alcanzar las metas propuestas. Además, según Azzerboni y Harf (2008), su contribución colabora en el desarrollo organizacional de la institución en la que trabajan, a la cual aportan con sus conocimientos. Es decir que los docentes planifican sus clases de tal forma que atienden las necesidades de sus estudiantes, promueven la reflexión para alcanzar aprendizajes significativos, aplican estrategias de forma adecuada que hacen que los estudiantes se interesen en la materia, impulsan la participación de sus estudiantes y fomentan las iniciativas de investigación.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para realizar el análisis de los resultados obtenidos en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes evaluados, se toma en consideración tanto los resultados arrojados del cuestionario de autoevaluación como la ficha de observación aplicada por parte de la investigadora. Además, se consideran como partes fundamentales de evaluación el inicio, el desarrollo y la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje; para finalmente presentar una visión global del mismo.

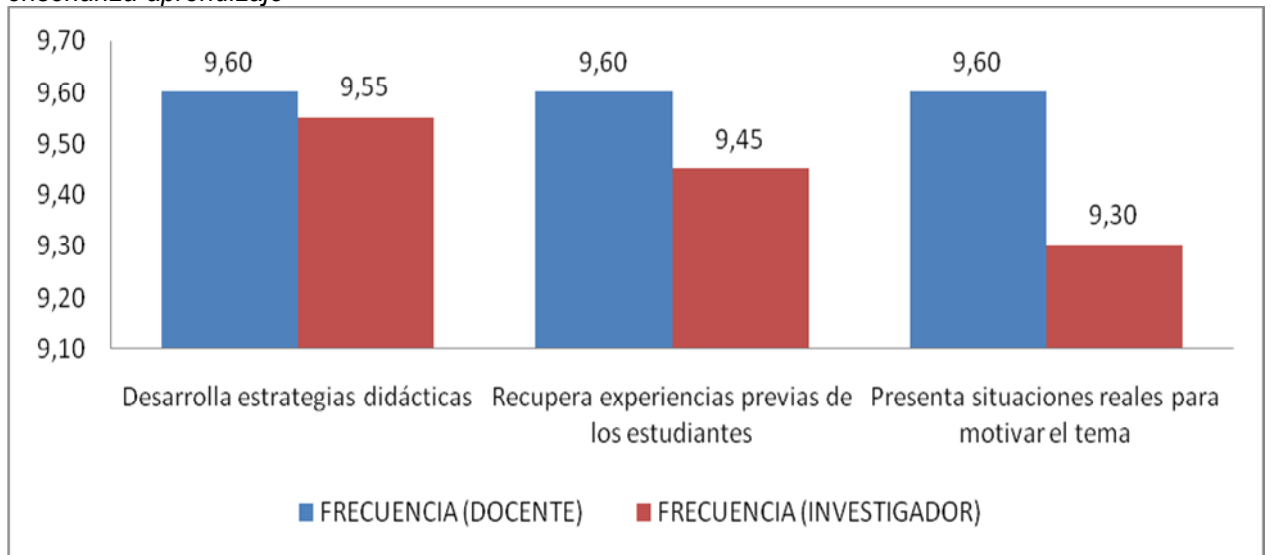
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	9,55	96%	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,45	96%	95%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,30	96%	93%
	TOTAL	28,80	28,30		
	PROMEDIO	9,60	9,43	96%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

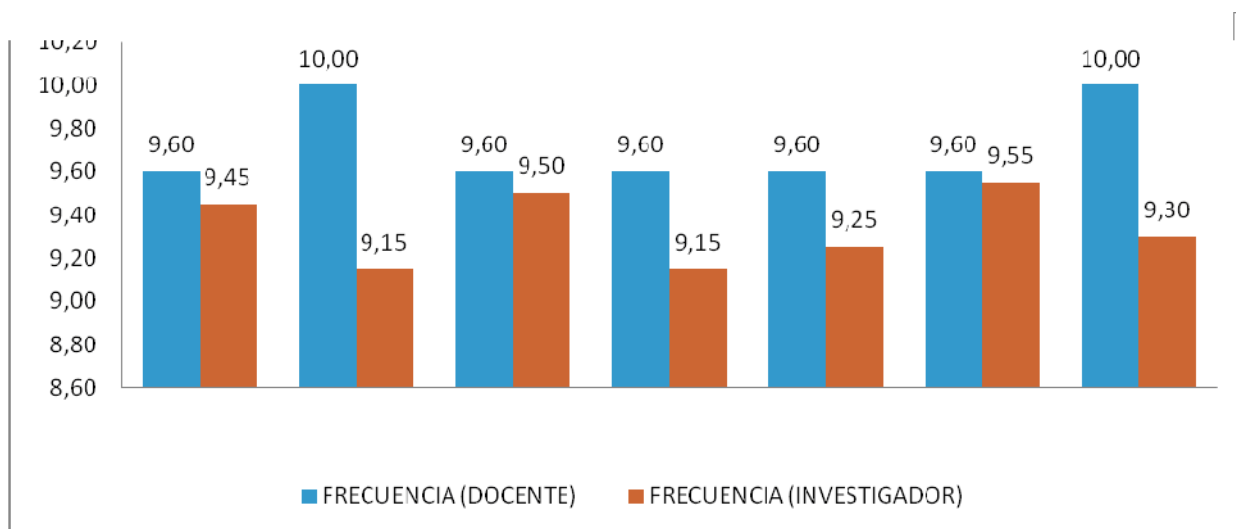
En el análisis sobre niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje desde la percepción del docente, los resultados fueron excelentes, los que se asemejan a los obtenidos en la observación realizada por la investigadora, estableciéndose entre los dos una diferencia de apenas 2 puntos porcentuales, lo que no cambia los resultados; lo que permite reconocer que los docentes investigados en su práctica diaria desarrollan estrategias didácticas, recuperan experiencias previas de los estudiantes y presentan situaciones reales con el fin de motivar el tema que exponen con el fin de lograr aprendizajes significativos. Lo que corrobora lo dicho por Soubal, S. (2009), quien señala que la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje es una tarea que permite inspeccionar el quehacer educacional de los docentes, quienes tienen la responsabilidad de formar personas en la sociedad del conocimiento, generando oportunidades que desarrollen la reflexión y la crítica que les permita insertarse en la sociedad de forma eficiente. Acciones que sin duda están llevando a cabo los docentes evaluados, al inicio de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, definiéndose como profesionales apegados a una verdadera vocación, capaces de cautivar la atención de los estudiantes para desarrollar su clase y de esta forma promover nuevos conocimientos. No hacerlo implicaría que los estudiantes se desmotiven y disminuyan su atención, por ende no serían capaces de adquirir nuevos conocimientos, porque perderían la confianza y no podrían participar activamente en el desarrollo de una clase, limitando su relación con el docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,45	96%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	9,15	100%	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	9,50	96%	95%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	9,15	96%	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	9,25	96%	93%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,55	96%	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	9,30	100%	93%
TOTAL		68,00	65,35		
PROMEDIO		9,71	9,34	97%	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

Los resultados arrojados tanto del cuestionario de autoevaluación como de la ficha de observación realizada a los docentes participantes en cuanto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje son excelentes, no obstante, es preciso señalar que en el ítem “plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento” y “realiza actividades

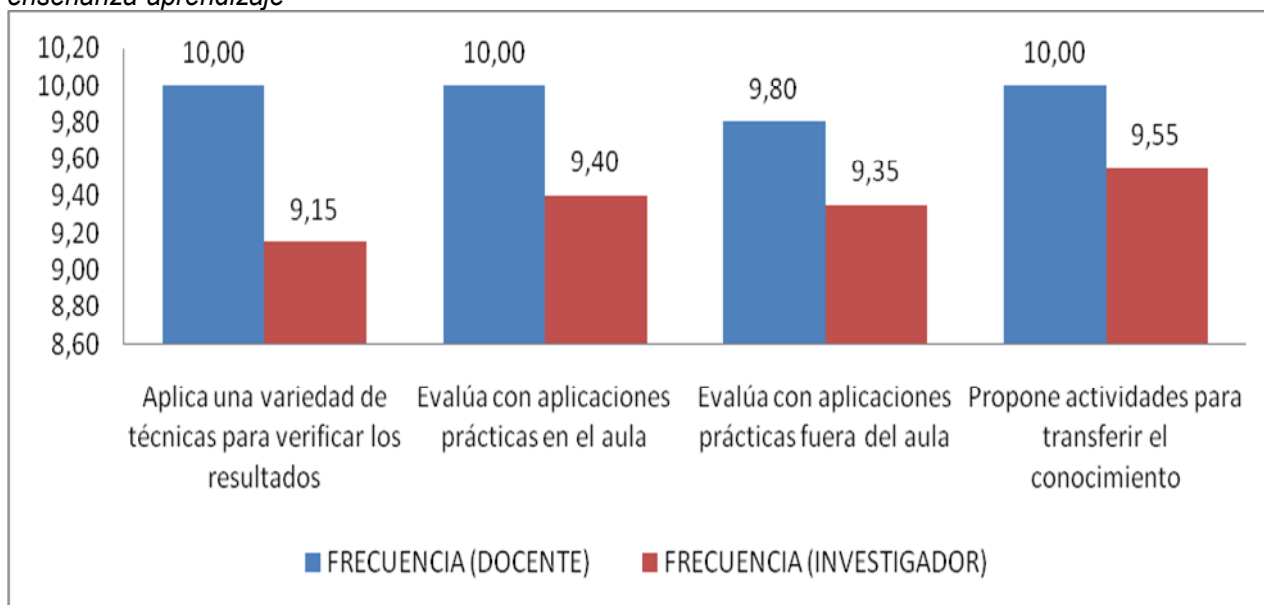
para organizar, sistematizar” en la observación los docentes obtuvieron una calificación de 9,15 siendo la más baja, en relación al 10 y 9,60 correspondientemente desde la óptica de los docentes, lo que permite reconocer que los docentes no plantean del todo actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y no siempre realizan actividades que promuevan la organización y la sistematización, recursos importantes en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en vista de que estos contribuyen a la participación activa de los estudiantes, estableciendo de esa forma las bases pedagógicas que a decir de Avalos (2009), incluyen el desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión, a través de la construcción de un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo en los estudiantes, de tal forma que los aprendizajes resulten productivos, significativos y les permita resolver los problemas que se les presente en el diario vivir. En el caso de que los docentes no planteen actividades que vayan acorde a los conocimientos de los estudiantes, puede dar como resultado que ellos no alcancen las destrezas requeridas, se desmotiven y no participen en sus clases, lo que desmejoraría su aprovechamiento.

Tabla 14. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	9,15	100%	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	9,40	100%	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	9,35	98%	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	9,55	100%	96%
TOTAL		39,80	37,45		
PROMEDIO		9,95	9,36	100%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

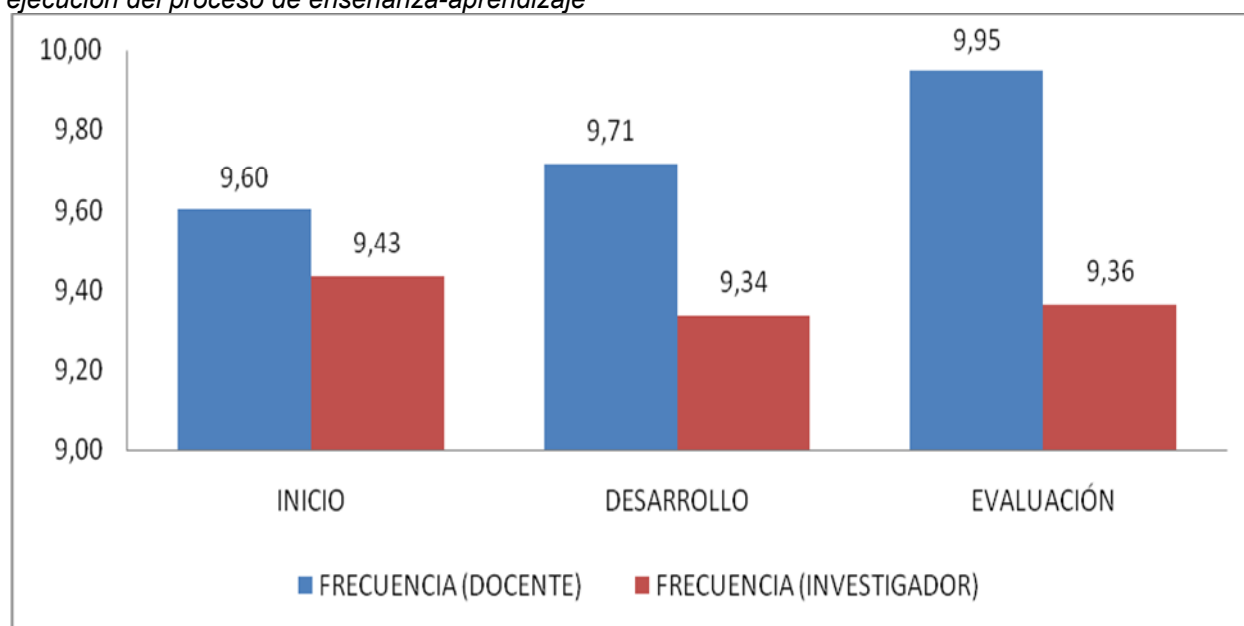
Los resultados de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción de los docentes evaluados y la observación realizada por la investigadora, sección evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje fueron excelentes en los dos casos, sin embargo, existe una diferencia de 6 puntos porcentuales entre el promedio obtenido por parte de los docentes y la investigadora, presentándose la menor calificación en el aspecto relacionado con la aplicación de variedad de técnicas para verificar los resultados, lo que indica que los docentes requieren considerar más de una alternativa para contrastar los resultados y de esta forma mejorar la evaluación que realizan y de esta forma contribuir con su labor “al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo”, (Ministerio de Educación, 2010, pág. 10) dando así cumplimiento a los objetivos trazados que permiten a los estudiantes ser capaces de resolver problemas en su vida diaria. Es preciso reconocer que la evaluación de los aprendizajes está condicionada por el contexto y la motivación, por ello es preciso que se tome en cuenta la forma en que se evalúa, en vista de que este es un recurso que permite conocer si los estudiantes son capaces de asimilar conocimientos en un determinado momento, si sus nuevos conocimientos están en función de lo que ya conoce, además, la evaluación debe ser vista como una oportunidad de entender si la metodología que se utiliza en el proceso de enseñanza-aprendizaje es el mejor.

Tabla 15. Visión global de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,43	96%	94%
3.12	DESARROLLO	9,71	9,34	97%	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,95	9,36	100%	94%
	TOTAL	29,26	28,13		
	PROMEDIO	9,75	9,38	98%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

Figura 13. Visión global de los niveles de frecuencia en el 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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

Si bien el promedio de los resultados obtenidos del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente alcanzó 9,75, en relación al 9,38 de la observación realizada por la investigadora, en los dos casos alcanzó una calificación de excelente; lo que ratifica que los docentes investigados reconocen la importancia que tiene su accionar en la construcción de nuevos conocimientos, poniendo en práctica lo dicho por Tébar (2006), quien sostiene que el proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser visto como un proceso innovador que posibilite la profundización de los conocimientos impartidos. “Es redimensionar las propias prácticas educativas cuando se tiene el dominio pleno de las interrelaciones y se comprende cuál escoger” (pág.59). Es decir, que los docentes son capaces de escoger estrategias de aprendizaje que contribuyen en su labor y promueven entre los estudiantes sus capacidades

cognitivas a través de promover un proceso de enseñanza-aprendizaje allegado a la valoración de los conocimientos impartidos, haciéndoles capaces de poner en práctica lo aprendido. Por otro lado, cabe señalar que si los docentes no utilizan una metodología adecuada en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje no se podrían realizar actividades que orienten efectivamente el aprendizaje de los estudiantes desmejorando su aprovechamiento.

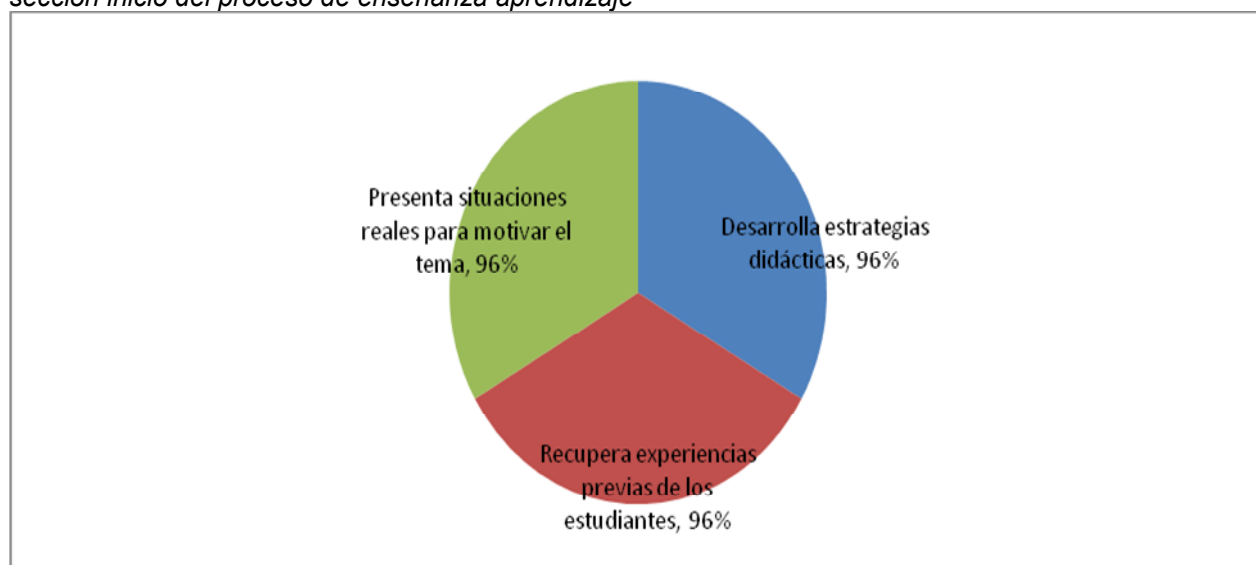
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

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

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



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

Los resultados en relación al nivel de importancia en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje fueron excelentes, lo que señala que en la práctica diaria los maestros investigados presentan

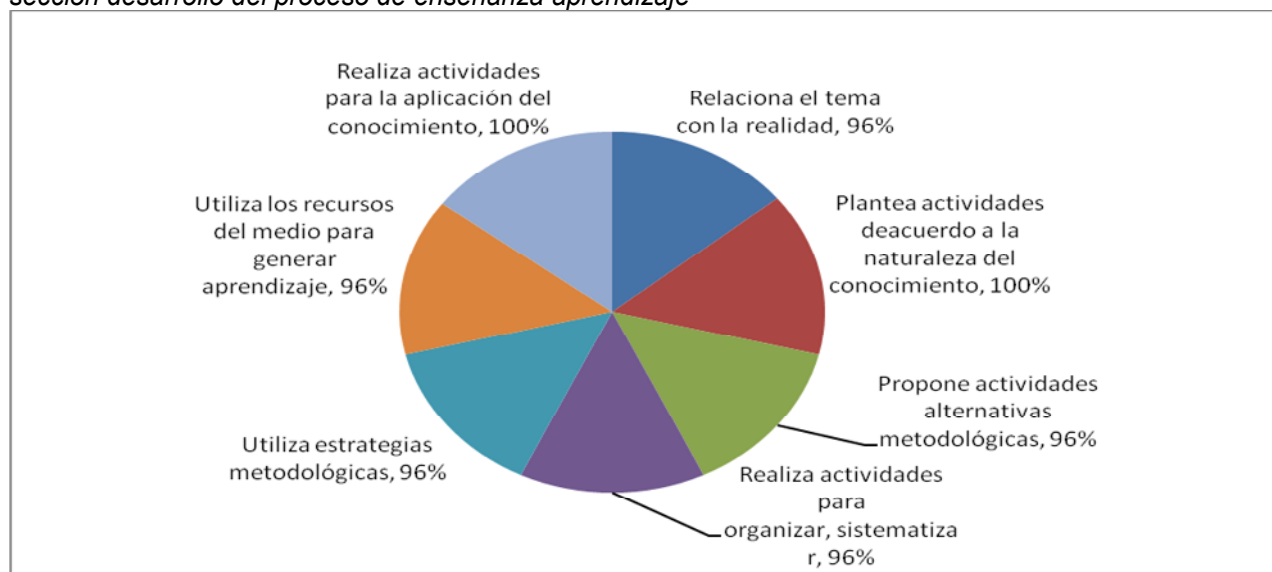
situaciones reales para motivar el tema, desarrollan estrategias didácticas y recuperan experiencias previas de los estudiantes, cumpliendo de esta forma lo señalado por el Ministerio de Educación (2010), quien señala que “el currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje” (pág. 10). Lo que deja en evidencia que los docentes participantes aplican estrategias metodológicas que fomentan y promueven en los estudiantes a su cargo el pensamiento crítico-reflexivo, por medio de actividades que involucran en su práctica el constructivismo social como medio de aprendizaje, contribuyendo de esta forma a que sean capaces de poner en acción los conocimientos adquiridos, dejando claro que la motivación es parte fundamental de su planificación, lo que hace que los estudiantes estén dispuestos a participar activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como a recibir nuevos conocimientos.

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

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

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

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



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

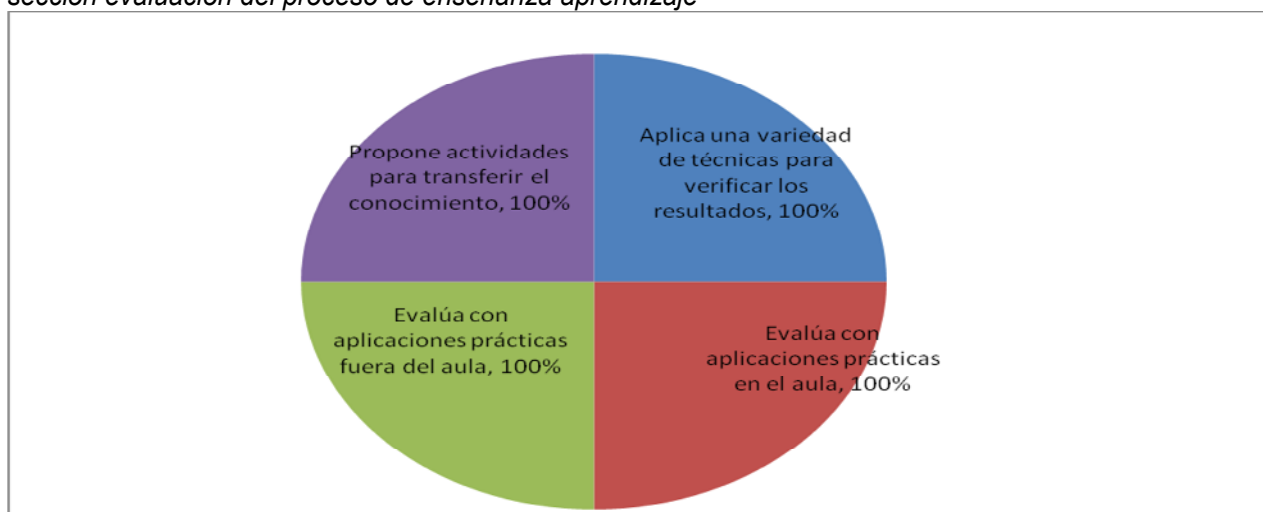
En referencia al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, los resultados son excelentes, destacándose entre ellos el hecho de que los docentes investigados plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y realizan actividades para la aplicación del conocimiento, cumpliendo de esta forma lo establecido por la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010), la que señala que el quehacer educativo se sustenta en principios de la Pedagogía Crítica, ubicando a los estudiantes como protagonistas del aprendizaje. A lo que se suma que en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes investigados establezcan las bases pedagógicas del diseño curricular contemplando el desarrollo integral de los estudiantes y preparándolos para comprender los conocimientos impartidos de forma lógica, crítica y creativa, promoviendo aprendizajes significativos que les permita traducir en acciones los saberes adquiridos. A lo que se suma que los docentes reconozcan la importancia de utilizar técnicas didácticas efectivas que permitan dirigir el aprendizaje a los estudiantes de forma efectiva, en vista de que si no se utilizan se desmejoraría su predisposición a recibir nuevos conocimientos, haciendo que no alcancen las destrezas requeridas.

Tabla 18. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	40,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

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

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



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

Los resultados en cuanto al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje fueron excelentes, lo que indica que los docentes investigados proponen actividades para transferir el conocimiento, aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúan con aplicaciones prácticas en el aula y evalúan con aplicaciones prácticas fuera de la misma. Tomando en consideración que todos los aprendizajes están condicionados por el contexto en el que se desarrolla y por la motivación que se involucra, estos resultados ponen en evidencia que los docentes reconocen que el aprendizaje no puede ser realizado de forma mecánica y que la evaluación permite reconocer si las técnicas pedagógicas que se utilizan son las mejores o deben ser adecuadas a los estudiantes aceptando la diversidad que existe en las aulas, reconociendo de esta forma lo dicho por Aguerro (2008), quien señala que la evaluación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje permite definir si lo que se hace en las aulas contribuye a lograr las metas propuestas, este es un instrumento que está al servicio del

sistema educativo y como tal debe ser visto. Sin embargo, es preciso reconocer que es preciso utilizar diferentes metodologías en la evaluación, en razón de que los aprendizajes muchas veces dependen del entorno en el que se desarrollan, así como de la estimulación que tienen los estudiantes para aprender cierta materia, entonces al momento de evaluar es necesario identificar las necesidades individuales y colectivas para que los resultados obtenidos permitan tomar medidas de mejora.

Tabla 19. Visión global del nivel de importancia en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,71	97%
3.13	EVALUACIÓN	10,00	100%
	TOTAL	29,31	
	PROMEDIO	9,77	98%

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

Figura 17. Visión global del nivel de importancia en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje



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

La calificación global que obtuvieron los docentes investigados en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente alcanzó el criterio de excelente; se destaca la evaluación, permitiendo saber que los docentes reconocen la importancia de su labor y utilizan estrategias metodológicas efectivas para el desarrollo de sus clases y promueven en los estudiantes lo dicho por Botero (2009) quien señala que éstas además de conocimientos, originan valores, habilidades de pensamiento y actitudes que les permiten alcanzar las

destrezas requeridas, contribuyendo de esta forma en la formación de personas críticas y reflexivas capaces de enfrentarse a los avatares que se presentan en el diario vivir. Es decir, que los docentes conocen a ciencia cierta el alcance de su labor, son capaces de promover nuevos conocimientos y ser parte de la formación integral de sus estudiantes, están conscientes de la importancia que tiene la motivación al iniciar una clase, de mantener la atención de sus discípulos el tiempo que dura la misma y realizar una evaluación con técnicas apropiadas que le permitan reconocer las necesidades individuales y grupales para mejorar la metodología utilizada.

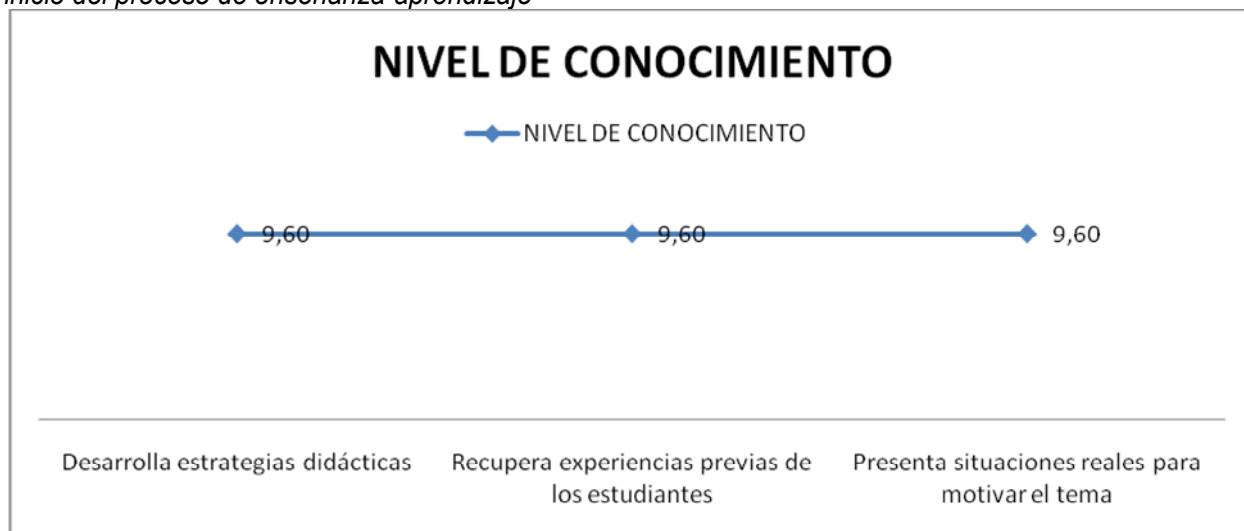
3.3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

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

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



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

Los resultados obtenidos en cuanto al nivel de conocimiento que tienen los docentes investigados en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección inicio del proceso de

enseñanza-aprendizaje fueron excelentes, lo que indica que ellos en la ejecución del proceso al inicio desarrollan estrategias didácticas, recuperan experiencias previas de los estudiantes y presentan situaciones reales para motivar el tema a tratarse, permitiendo saber que son profesionales que conocen de su labor, tienen claro la importancia que tiene dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje la planificación, la adecuación del currículo, el ser innovador en el desarrollo del mismo, poniendo en evidencia lo dicho por De Peretti, citado por Gutiérrez (1975), quien señala que el profesor no es únicamente un informador, sino un animador que propicia en el estudiante la investigación desde el inicio de su formación. Dejando claro que los docentes conocen la importancia de motivar a los estudiantes, involucrarlos en el proceso de enseñanza y propiciar su pensamiento crítico y reflexivo.

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

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

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

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



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

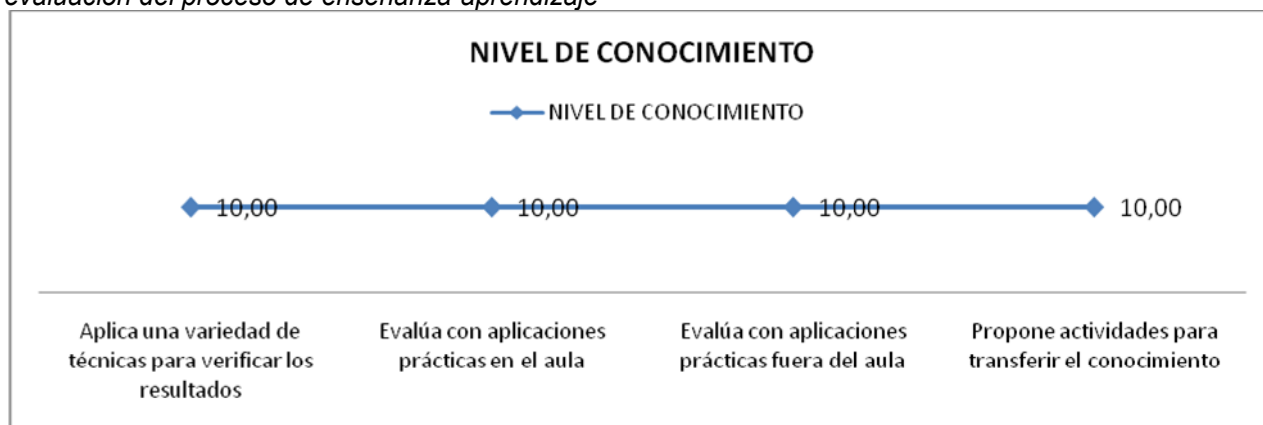
En referencia al nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, los resultados fueron excelentes, destacándose los aspectos relacionados con la realización de actividades para la aplicación del conocimiento y el hecho de que relacionan el tema que tratan con la realidad, poniendo en evidencia que ellos le dan la importancia necesaria a las estrategias que escogen para el desarrollo del proceso formativo, promoviendo aprendizajes efectivos que permitan a los estudiantes interiorizar los conocimientos adquiridos, ratificando lo dicho por Barreto (2006), quien señala que aprender no significa únicamente memorizar información sino comprenderla, analizarla, considerar relaciones con situaciones conocidas y sintetizarla, de tal forma que se logre una apropiación e integración de los conocimientos adecuada, aspectos que manejan los docentes investigados, contribuyendo de esta forma en la formación integral de sus educandos. Lo que deja claro que los docentes saben sobre metodologías que al aplicarlas cubran las necesidades de los estudiantes, lo que hace posible que su práctica profesional esté encaminada a estimular aprendizajes que permitan a los estudiantes alcanzar con las destrezas requeridas.

Tabla 22. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección evaluación 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	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	40,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

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

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



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

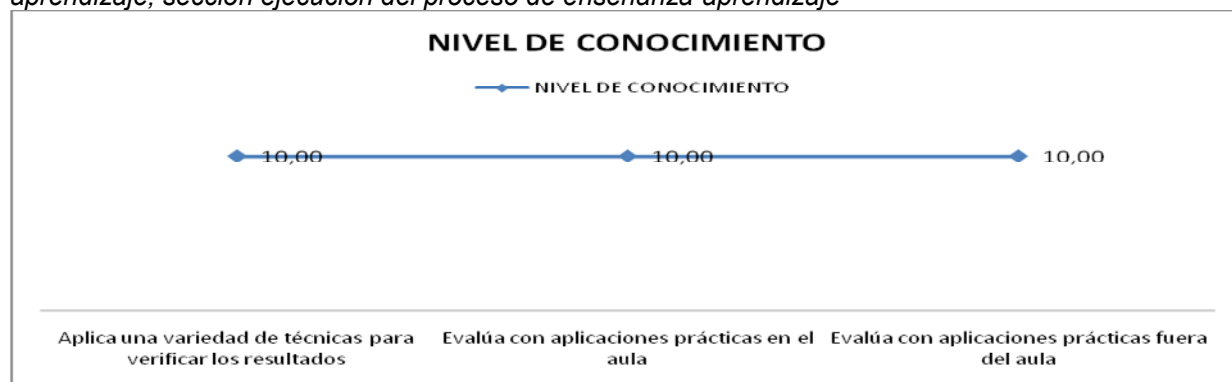
Los resultados obtenidos en cuanto al nivel de conocimiento que tienen los docentes investigados en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje fueron excelentes, manteniendo un promedio de 10, lo que da a conocer que ellos en su práctica docente aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúan con aplicaciones prácticas en el aula y fuera de ella, y proponen actividades para transferir el conocimiento, dándole la importancia que se merece a la etapa evaluativa dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, ratificando de esta forma lo dicho por Cabrejo (2007), quien señala que el objetivo primordial de la evaluación “es retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje” (pág. 45), en vista de que los datos obtenidos en ella sirven para intervenir en dicho proceso de forma directa, con el fin de mejorar aquellos aspectos que así lo requieran dando como consecuencia el mejoramiento de la calidad de la educación. Dejando claro que los docentes conocen sobre su responsabilidad al momento de evaluar y las consecuencias que tiene practicar métodos adecuados.

Tabla 23. Visión Global del 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	10,00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

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

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



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

De manera global se puede señalar que los docentes participantes en este estudio tienen un nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso

de enseñanza-aprendizaje catalogado como excelente, en vista de que obtuvieron 10 en los aspectos relacionados, lo que indica que son capaces de aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, de evaluar con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, lo que confirma los resultados antes expuestos y concuerda con lo señalado por Olmedo, citado por Cano (2005), quien menciona que la evaluación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje permite perfeccionar el mismo, al proveer al maestro los elementos necesarios para emitir un juicio acerca del nivel alcanzado y de las competencias alcanzadas por los estudiantes, permitiendo de esta forma tomar decisiones que contribuyan de forma efectiva. Lo que permite saber que los docentes tienen los suficientes conocimientos para desenvolverse en su profesión, son capaces de utilizar técnicas apropiadas al momento de evaluar para reconocer las debilidades y fortalezas que tienen los estudiantes en los temas impartidos, lo que les permite tomar acciones encaminadas a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje para que se alcancen las destrezas requeridas.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

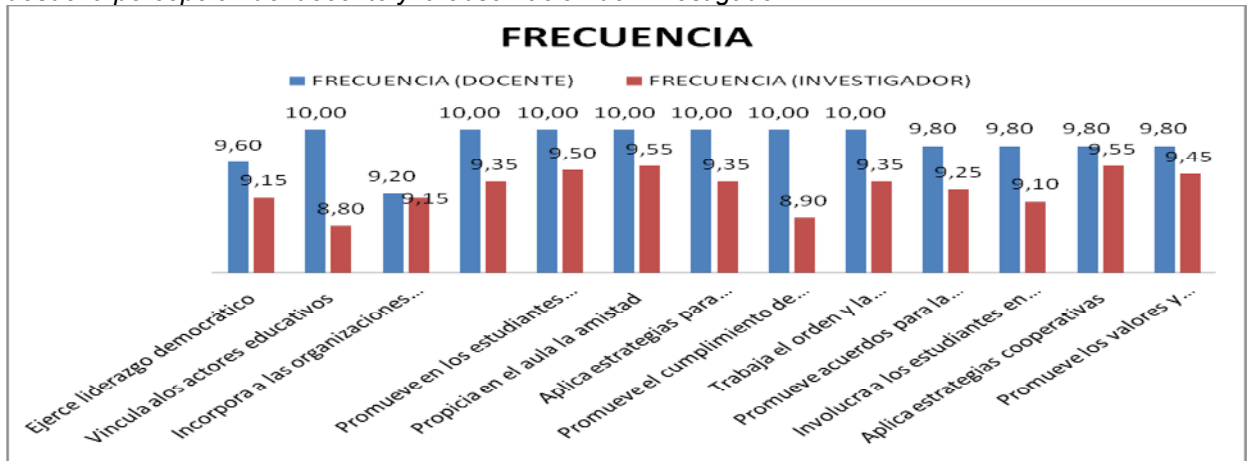
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 24. 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 (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	9,15	96%	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	8,80	100%	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	9,15	92%	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10,00	9,35	100%	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	9,50	100%	95%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,55	100%	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	9,35	100%	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	8,90	100%	89%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	9,35	100%	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,25	98%	93%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	9,10	98%	91%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	9,55	98%	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	9,45	98%	95%
	TOTAL	128,00	120,45		
	PROMEDIO	9,85	9,27	98%	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

Los resultados relacionados a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente obtuvieron un puntaje promedio de 9,85, y en el caso de la observación realizada por la investigadora de 9,27, es decir una diferencia porcentual de 5 puntos (98% y 93% correspondientemente), no obstante existe coherencia entre los resultados lo que otorga una calificación de excelente en los dos casos, siendo el menor puntaje alcanzado el aspecto relacionado al hecho de que los docentes involucran a los estudiantes en la planeación con 9,10 y el ejercer liderazgo democrático con 9,15. Si se considera que uno de los atributos de liderazgo tiene que ver precisamente con la capacidad de interrelacionarse y establecer canales abiertos de comunicación con los actores de la comunidad educativa, se puede decir que este es un aspecto que requiere ser reforzado y así acoger lo mencionado por Arce (2005), quien señala que es preciso dar mayor importancia a las comunicaciones dentro de la estructura institucional ya que esto permite afianzar las relaciones entre sus actores, incentivando la participación de todos y el trabajo en equipo en búsqueda de objetivos comunes, en vista de que la falta de comunicación puede influir negativamente en la estructura organizacional de la institución educativa, impide comprender el comportamiento grupal y dificulta el diseño de programas orientados a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10,00	100%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		128,40	
PROMEDIO		9,88	99%

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

Figura 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente



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

En cuanto al nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, los resultados fueron excelentes al obtener un promedio de 9,88, lo que deja saber que los docentes investigados le dan la importancia necesaria dentro de su desempeño al liderazgo y la comunicación, mismos que se relacionan con su formación y desarrollo profesional. Ellos demuestran en su accionar su capacidad de planificar, promover la construcción de una cultura de trabajo en equipo, forjar una relación proactiva con comunidad educativa y conectar a la institución educativa con su entorno, tal cual lo sugiere el Ministerio de Educación al promover la actualización de la profesión docente; además, acogen la teoría de Thieme (2005), quien señala que el liderazgo es un atributo que se consigue con dedicación y esfuerzo, resultado del profesionalismo alcanzado por parte de los docentes. Dejando claro que los docentes dan importancia a la comunicación y como resultado son capaces de establecer relaciones positivas entre los integrantes de la comunidad educativa, además, pueden compartir información, ideas, actitudes, expresarse y fomentar la unidad.

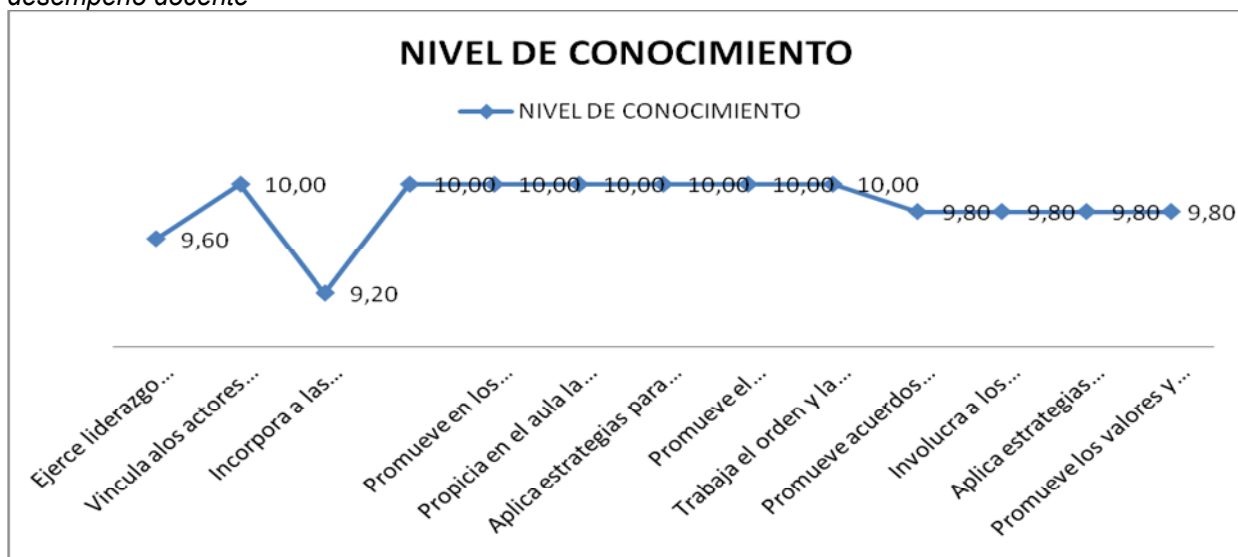
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 26. 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	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10,00	100%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	TOTAL	128,00	
	PROMEDIO	9,85	98%

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

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



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

En relación al nivel de conocimiento que tienen los docentes evaluados en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño, los resultados fueron excelentes, alcanzan 9,85 en promedio, sin embargo, dentro de los aspectos medidos, el de menor calificación (9,20) fue el relacionado con la incorporación a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, lo que permite saber que los docentes requieren reforzar este conocimiento con el fin de alcanzar un nivel óptimo que los defina como buenos comunicadores y líderes dentro del ámbito que se desenvuelven, en vista de que parte de los estándares generales establecen que un directivo o un líder debe tener la capacidad de “fortalecer lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir (Ministerio de Educación, 2012, pág. 18), aspectos que son trascendentales en la práctica docente, ya que esto permite interactuar con los diferentes organismos que pueden contribuir en su labor, al buscar cooperación, acuerdos o asociaciones que contribuyan al desarrollo del potencial de los estudiantes.

Desempeño profesional del docente

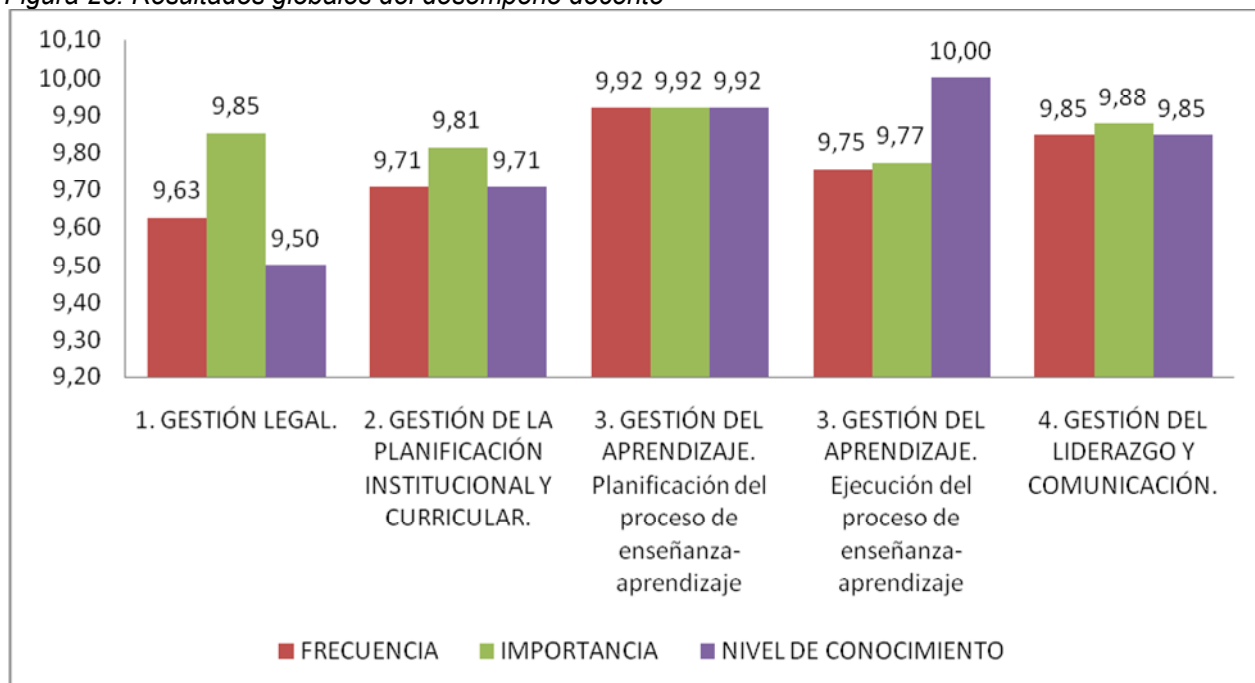
A continuación se presenta un análisis global de los resultados alcanzados en el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Matovelle, los mismos que cubren cuatro aspectos: gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje (planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje), y gestión de liderazgo y comunicación.

Tabla 27. Resultados globales del desempeño docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,63	9,85	9,50
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,71	9,81	9,71
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,92	9,92	9,92
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,75	9,77	10,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,85	9,88	9,85

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

Figura 25. Resultados globales del desempeño docente



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

Como se aprecia en la figura que antecede los docentes evaluados obtuvieron una calificación de excelente en los tres aspectos medidos, esto es: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en las cuatro áreas de gestión docente, destacándose con 10 el nivel de conocimiento en la gestión del aprendizaje en relación a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que no sucede con el ámbito de la gestión legal en el cual obtuvieron el menor puntaje (9,50) en cuanto a nivel de conocimiento se trata. En cuanto a importancia se puede observar que en todos los ámbitos se supera el puntaje 9,80 y en frecuencia el más bajo es la gestión legal. Resultados que permiten saber que si bien los docentes investigados mantienen un excelente promedio, requieren refuerzo en el ámbito de la gestión legal ya que es en el que menor puntaje alcanzaron, en vista de que en el país en los últimos años se han dado importantes cambios en cuanto a educación se trata y es tarea de los docentes mantenerse al día para cumplir y hacer cumplir lo que al respecto la Constitución Política del año 2008, la Ley

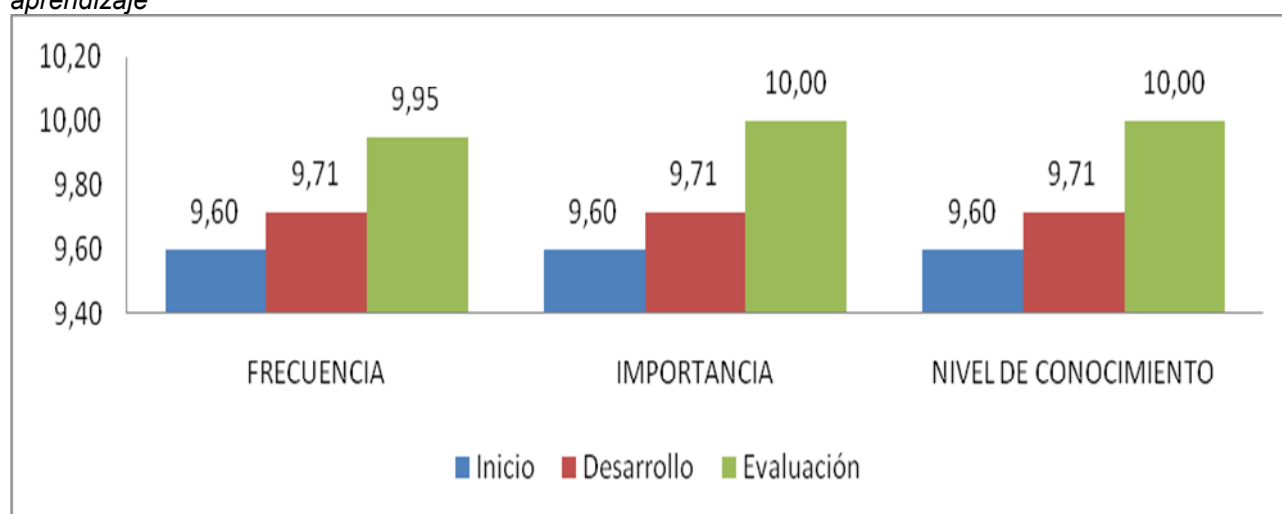
Orgánica de Educación Intercultural del año 2011 y su reglamento, y el Plan Nacional Para el Buen Vivir dicen, con el fin de alcanzar las metas propuestas y “ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo” Art. 11, literal b. de la LOEI. Lo que deja claro que un docente bien capacitado y conocedor de la normativa que rige su labor tiene mayores posibilidades de alcanzar el éxito y contribuir de forma efectiva en la formación integral de sus estudiantes.

Tabla 28. 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	9,95	10,00	10,00

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

Figura 26. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



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

Los resultados obtenidos en cuanto a la gestión del aprendizaje, que involucra la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, de los docentes participantes fueron excelentes, destacándose la etapa de evaluación dentro del aspecto de importancia y nivel de conocimiento, y los de menor puntaje resultaron ser el inicio en los tres aspectos medidos, dando a conocer que los docentes requieren reforzar el uso de estrategias efectivas en el inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje, para alcanzar mejores resultados en su labor diaria y así contribuir con la sociedad al formar a los estudiantes “bajo la óptica de la educación crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente” (Soubal, 2009, pág. 311), cumpliendo a cabalidad con la noble tarea de educar, reconociendo que parte

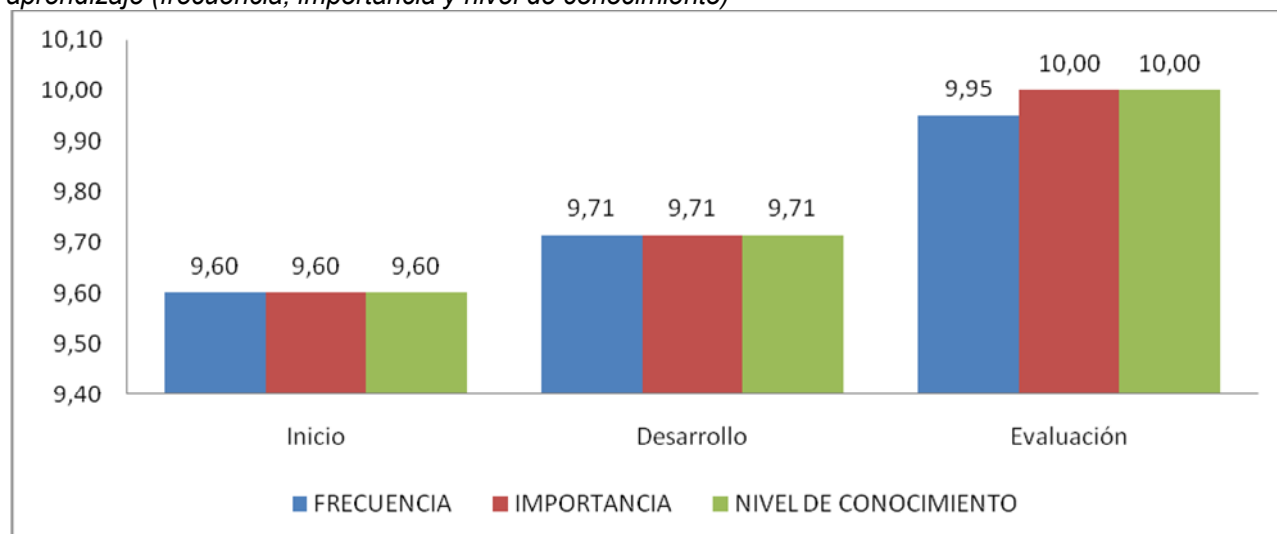
fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje radica en la motivación, con el fin de despertar en los estudiantes el interés y así construir aprendizajes significativos a través del desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo que les permita resolver conflictos y poner en práctica lo aprendido.

Tabla 29. Resultados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje (frecuencia, importancia, nivel de conocimiento)

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,60	9,71	9,95
IMPORTANCIA	9,60	9,71	10,00
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,60	9,71	10,00

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

Figura 27. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (frecuencia, importancia y nivel de conocimiento)



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

Los resultados que se observan en la figura 25 permiten ratificar el análisis realizado en relación a que en el inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje se dan las menores calificaciones, alcanzando en los tres aspectos medidos (frecuencia, importancia y nivel de conocimiento) 9,60, evidenciando que para llegar a la excelencia se requiere que los docentes demuestren en el proceso de gestión dentro del aula, la motivación, tarea que tiene la finalidad de reforzar el proceso y que resulta indispensable en vista de que vincula al nuevo conocimiento y genera el interés en el estudiante con el fin de consolidar las destrezas como operaciones del pensamiento. Esta etapa permite lograr la repuesta requerida por parte de los estudiantes y debe adecuarse al medio en el que se opera, por ello es fundamental que se seleccionen correctamente las técnicas que se vayan a utilizar. (Barreda, 2006) Dejando claro que el inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje es parte fundamental del mismo y establece el vínculo

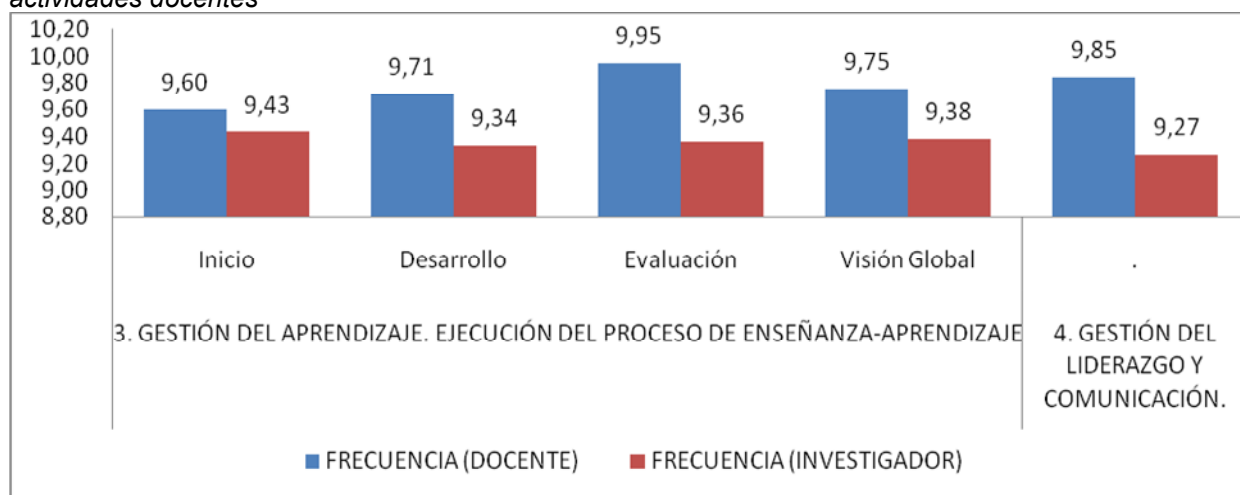
entre docente y estudiante que permite despertar el interés y contribuye a que el tema se despliegue de la mejor forma, contribuyendo a la construcción de nuevos conocimientos.

Tabla 30. Resultados 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	9,43
	Desarrollo	9,71	9,34
	Evaluación	9,95	9,36
	Visión Global	9,75	9,38
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,85	9,27

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

Figura 28. Resultados del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes



Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Matovelle

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la gestión del aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) y gestión de liderazgo y comunicación, se observa que tanto en el cuestionario de autoevaluación como en el registro de observación de las actividades docentes se alcanzaron puntajes que entran dentro del indicador excelente, no obstante si se aprecian diferencias entre la autoevaluación y la observación realizada por la investigadora, viéndose el menor puntaje en la observación relacionada a la gestión de liderazgo y comunicación, estableciéndose una diferencia de 0.58 puntos, seguida de la etapa de evaluación dentro de la gestión de aprendizaje con una diferencia de 0.59 puntos. Lo que permite saber que se requiere reforzar estos aspectos, lo que contribuirá a que los docentes mejoren su labor y contribuyan con su accionar a la educación de calidad.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

4.1. Conclusiones.

- Los resultados alcanzados en el desempeño de la gestión legal son excelentes, con un puntaje promedio de 9,63 en frecuencia, 9,85 en importancia, y 9,50 en nivel de conocimiento. En el aspecto que evalúa la frecuencia y nivel de conocimiento se encuentra el menor puntaje (9), mismo que está relacionado con la aplicación de los deberes del Estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes; en el caso de nivel de conocimiento se halla el mismo puntaje en el ítem: identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano; en el aspecto importancia el menor puntaje es 9,40 en participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional. En general estos resultados dan a conocer que los docentes conocen y ponen en práctica la normativa que rige la gestión docente en el país y realizan su labor bajo sus lineamientos, contribuyen de forma efectiva en el desenvolvimiento del centro educativo en el que laboran y trabajan en la búsqueda de metas comunes que den como resultado estudiantes capaces de poner en la práctica los conocimientos recibidos en las aulas.
- En cuanto a la planificación institucional y curricular, los resultados alcanzados son excelentes, alcanzan un puntaje promedio de 9,71 en frecuencia, 9,81 en importancia, y 9,71 en nivel de conocimiento. De estos resultados los menores puntajes son de 9,40 en frecuencia en participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos, adaptación del currículo a las diferentes áreas, participación en la ejecución del Plan Operativo Anual, y la incorporación del Plan Anual de Asignaturas (PAA) a las necesidades educativas de la institución y su contexto; en importancia y nivel de conocimiento también obtienen un puntaje de 9,40 en la incorporación del PAA; y en nivel de conocimiento se encuentra un puntaje igual en participación en la ejecución del Plan Operativo Anual. Datos que dan a conocer que en general los docentes participantes dan la importancia necesaria a su intervención en la planificación institucional y curricular mejorando de esta forma la organización y desarrollo de la gestión educativa, lo que contribuye a mantener una estructuración efectiva de su labor al seleccionar técnicas y materiales apropiados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, haciéndolo positivo y acorde a las necesidades que se presentan en las aulas, demostrando así compromiso con su trabajo y capacidad de decisión.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente se obtuvo un promedio global de 9,75 en relación a 9,38 de la observación realizada por la investigadora, en los dos casos se alcanza un criterio de excelente. Los menores

puntajes desde la percepción del docente (9,60) corresponden al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje, y en el caso de la observación (9,34) corresponde al desarrollo del proceso. En general se puede decir que los docentes investigados se destacan por utilizar en su práctica diaria estrategias didácticas vinculadas a la recuperación de experiencias previas de los estudiantes y presentar situaciones reales con el fin de motivar el tema que exponen, lo que seguramente contribuye a que los estudiantes obtengan aprendizajes significativos. No obstante, existen ítems en los cuales las calificaciones vertidas en la observación son de 9,15 (plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, realizar actividades para organizar y sistematizar y aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados) que podrían ser mejorados.

- En el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente se alcanzó un puntaje promedio de 9,85, en el caso de la observación éste fue de 9,27, resultados que se ubican dentro del criterio de excelente en los dos casos. No obstante, en la observación se halla el puntaje más bajo (9,10) en el ítem “involucra a los estudiantes en la planeación”; seguido de 9,15 en: “ejerce liderazgo democrático e incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales”. Lo que deja claro que los docentes participantes cuentan con características que los define como líderes contribuyendo de esta forma al buen desenvolvimiento de la institución educativa en la que laboran; además, mantienen una buena interacción con el resto de actores de la comunidad educativa por efecto de la comunicación efectiva que mantienen.
- Los resultados arrojados por los instrumentos aplicados en la presente investigación dan a conocer que los docentes mantienen promedios que los incluye dentro del criterio excelente en los cuatro ámbitos medidos, destacándose el nivel de conocimiento en la gestión del aprendizaje en relación a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aspecto en el que en promedio obtuvieron 10; en el ámbito de la gestión legal el menor puntaje (9,50) corresponde al nivel de conocimiento. En importancia se supera el puntaje 9,80 y en frecuencia el menor puntaje está relacionado con la gestión legal. Lo que permite saber que en general son profesionales que tienen claro la importancia de su papel dentro de la educación; su accionar está direccionado a brindar una educación de calidad y calidez que cumple con los procesos fundamentales de su labor; trabajan apegados a los lineamientos legales que norman la educación en el país; su desempeño se fundamenta en la planificación institucional y curricular, participan en la estructuración de los documentos necesarios que guían el proceso de enseñanza-

aprendizaje, así como la organización de la institución educativa en la que laboran, en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje utilizan métodos adecuados que procuran generar aprendizajes significativos en los estudiantes, a través de los cuales se pretende ofrecer a la sociedad individuos que pongan en acción los aprendizajes adquiridos y sean capaces de ejercer su sentido crítico reflexivo, finalmente presentan atributos de liderazgo que se vinculan con la comunicación efectiva generando un ambiente propicio para realizar su labor con eficiencia y eficacia.

4.2. Recomendaciones.

- Para que los docentes sean capaces de cumplir y hacer cumplir a cabalidad con lo que dice la Constitución Política del año 2008, Ley Orgánica de Educación Intercultural del año 2011 y su reglamento, y el Plan Nacional Para el Buen Vivir, en cuanto a educación, con el fin de alcanzar las metas propuestas y “ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo” (Art. 11, literal b. de la LOEI), es preciso que se refuercen los conocimientos relacionados al ámbito de la gestión legal sobre el que se basa su desempeño.
- Es pertinente que los docentes participantes en este estudio mantengan su buen ánimo, deseo de colaboración y superación al colaborar con sus ideas en la construcción de los documentos que generan los lineamientos institucionales, así como curriculares, para que mantengan y/o superen los criterios alcanzados en la evaluación de este ámbito.
- Si bien los resultados fueron positivos en este ámbito, los docentes podrían mejorar la calificación obtenida, si en la gestión del aprendizaje refuerzan aspectos relacionados con el planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, la realización de actividades para organizar y sistematizar, y la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados.
- Saber comunicarse efectivamente forma parte del liderazgo, por ello, mantener canales abiertos de comunicación entre los integrantes que conforman la comunidad educativa es esencial para un pleno desarrollo del desempeño docente, lo que se ve reflejado en la organización de la institución educativa y en los aprendizajes adquiridos por los estudiantes. Razones por las cuales es pertinente que se refuerce en la práctica docente las estrategias comunicativas que se mantienen, con el fin de mejorar aún más la capacidad que de liderazgo y comunicación que presentan los docentes.

- Para que los docentes mantengan o superen los promedios alcanzados en la evaluación realizada, es preciso que se sientan motivados, se preocupen por mantener una formación continua que les proporcione los conocimientos necesarios para mantener relaciones efectivas y afectivas con los integrantes de la comunidad educativa en la que se desenvuelven y de esta forma seguir contribuyendo con el objetivo educativo común que se traduce en ofertar una educación de calidad y calidez. Además, los resultados alcanzados en los diferentes ámbitos medidos, permiten decir que la gestión docente sobre la que se basa el funcionamiento de la institución educativa en la que se hizo la evaluación podría tomarse como un modelo a seguir y/o centro de observación de futuros docentes.

4.3. Propuesta

A continuación se presenta la propuesta que busca reforzar aquellos ámbitos, en los que si bien no se han encontrado deficiencias, sí se cree pertinente que deben ser tomados en cuenta para superar los promedios alcanzados en la evaluación y contribuir de mejor manera a la gestión docente.

4.3.1. Estrategia.

Tabla 31. Estrategia ámbito de la gestión de aprendizaje

ÁMBITO: Aprendizaje			
PROBLEMA IDENTIFICADO: Se puede mejorar en la práctica docente el planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, la realización de actividades para organizar y sistematizar, y la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Docente innovador y creativo.			
OBJETIVO: Fomentar en los docentes del 2do, 3ro y 8vo Año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Matovelle, entre enero y junio de 2014, el deseo por ser innovadores y creativos al momento de gestionar el aprendizaje.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:

<p>Actividad 1: Socializar los resultados de este estudio a los directivos de la institución para motivarlos a realizar un foro que promueva la iniciativa del docente.</p> <p>Actividad 2: Socializar los resultados de este estudio entre los docentes e invitarlos a que formen parte del foro.</p> <p>Actividad 3: Llevar a cabo el foro en el cual se promueva la participación de los docentes, para que ellos contribuyan con sus ideas para generar técnicas innovadoras que contribuyan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Actividad 4: Socializar los resultados del foro entre los docentes de la comunidad educativa e incentivarlos a que utilicen las técnicas propuestas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concretar una reunión con los directivos de la institución para socializar los resultados de este estudio. • Exponer los resultados de este estudio a los docentes a través de correos electrónicos e invitarlos a que participen en el foro propuesto. • Realizar un foro en el cual participen todos los docentes de la institución y se genere una lluvia de ideas innovadoras que permitan a los estudiantes a ser protagonistas de la construcción de su propio conocimiento, al permitir el debate de los temas tratados en clase y no ser únicamente oyentes. • Debatir sobre las ideas generadas y escoger aquellas que se crean adecuadas. • Planificar el tema que se vaya a impartir utilizando las ideas vertidas en el foro y evaluar sus resultados. 	<p>Humanos: Directivos de la institución educativa. Secretaria (a cargo de hacer las invitaciones). Personal docente de la institución educativa. Modelador del foro (experto en pedagogía). Personal de servicio (encargados de adecuar el salón en el que se realizará el foro).</p> <p>Materiales: Cartas de invitación para los participantes. Salón de actos o sala de profesores. Refrigerio para los participantes.</p> <p>Tecnológicos: Computador para elaborar las invitaciones. Proyector y computador para presentar diapositivas.</p>	<p>Aplicar un cuestionario de autoevaluación que permita conocer el número de docentes que innovaron en la gestión de aprendizaje y los resultados que obtuvieron.</p>
--	--	---	--

BIBLIOGRAFÍA:

Aguerrondo, I. (2008). La influencia del contexto en la efectividad de la escuela. Consideraciones para el desarrollo profesional docente. En UNESCO, *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe* (págs. 81-94). Santiago de Chile: UNESCO.

Cabanilla, Wilfred. (2012). Estrategias metodológicas y didácticas en la docencia. Quito: UCE

Ortegón, E., Pacheco, J., & Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Chile: ILPES/CEPAL.

Elaborado por: Esperanza Parra (2014)

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

Bibliografía.

- Aguerrondo, I. (2008). La influencia del contexto en la efectividad de la escuela. Consideraciones para el desarrollo profesional docente. En UNESCO, *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe* (págs. 81-94). Santiago de Chile: UNESCO.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Libros en red.
- Allidieri, N. (2008). *El vínculo profesor-alumno*. Buenos Aires: Biblos.
- Arce, M. (2005). *Liderazgo: definición y conceptos sociológicos*. Turrialba: ITCA.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Avalos, B. (Enero de 2009). *Revista de currículum y formación del profesorado* . Recuperado el 15 de Mayo de 2013, de La inserción profesional de los docentes: <http://www.urg.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). *Conduciendo la escuela. Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Barreda, H. (2006). *Características distintivas en la gestión del servicio educativo*. Perú: Universidad Nacional San Agustín.
- Barreto, F. (2006). *Leer y escribir desarrollo de la lengua oral y escrita con significación*. Bogotá: ECOE.
- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-10.
- Cabrejo, G. (2007). *El desempeño profesional docente*. Bogotá: Lexus.
- Cano, E. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes*. Barcelona: Grao.
- Castillo, S. (2002). *Compromisos de la evaluación educativa*. Madrid: Prentice Hall.
- Cedeño, Á. (2005). *Administración de las empresas*. Costa Rica: UNED.
- Cortez, G. (2010). La administración y la gestión educacional. *Educandos*, 56-69.
- Estrada, L. (2010). *El desempeño docente*. Venezuela: Universidad de Carabobo .
- Forteza, M., & Lapeña, L. (2004). *Hacia una docencia de calidad*. España: Bancaixa.
- Gento, S. (2009). *Gestión y supervisión de centros educativos*. Madrid: Paidós.
- González, S. (2003). *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* Santo Domingo: UNESCO.
- Grinberg, J. (2005). *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. El papel del docente líder*. México: UTDT.
- Gutiérrez, F. (1975). *Pedagogía de la comunicación* . Costa Rica: Costa Rica.
- Iuorovich, P. (2006). *La importancia de una formación docente* . España: Universidad de Palermo.

- León, B. (2010). *La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños y niñas*. España: Universidad de Cantabria.
- Manuale, M. (2007). *Estrategias para la comprensión. Construir una didáctica para la educación superior*. Santa Fe: Universidad Nacional del litoral.
- Marconi, J. (2012). Administración educativa. *Educational administration*, 45-58.
- Ministerio de Educación . (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Quito: MEC.
- Ministerio de Educación . (2014). *Gestión educativa para directivos*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/gestion-educativa-para-directivos/>
- Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Documento público., Quito.
- Ministerio de Educación. (2011). *Guía para la construcción participativa del Plan Educativo Institucional*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Quito: ME.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco legal educativo*. Quito: ME.
- Ministerio de Educación. (2013). *Guía metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Quito: MEC.
- Ministerio de Educación. (2014). *Desempeño docente*. Obtenido de educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/
- Montenegro, I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Editores Noriega.
- Sotillo, D., León, L., & Rodríguez, J. (2011). *Importancia que tiene la familia, escuela y comunidad para la sociedad*. UNEFA.
- Soubal, S. (2009). La gestipon del aprendizaje. Algunas preguntas y respuestas en relación con el desarrollo del pensamiento de los estudiantes. *Polis. Revista de la Universidad Bolivariana*, 311-337.
- Tébar, P. (2006). *La gestión de los centros educativos*. España: Catarata.
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficacia en la educación primaria. Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Chile: Centro de Estudios de Chile.
- Van Dijk, T. (1992). *La ciencia del texto*. Barcelona: Paidós.
- Vera, J., Mora, V., & Lapeña, A. (2006). *Dirección y gestión de centros docentes*. Barcelona: Grao.

Zabala, A., & Caruncho, M. (2013). *Calidad de la práctica educativa. Referentes, indicadores y condiciones*. Barcelona: Global Solutions.

Anexos.

Anexo 1. Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



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

OK
P. Alvaro
16-12-2013



Anexo 2. Carta de entrega-recepción del informe de investigación.

ANEXOS

Guía didáctica: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.
"Estudio en centros educativos del Ecuador"

ANEXO 8. CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

 **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

 **MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA



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



17/12/2014

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA *La Universidad Católica de Loja* 69

Anexo 3. Modelo de los instrumentos de investigación.

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, 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. del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el lema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
			1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6	Promueve 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	Involuta 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 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Excelente 0 = No apreciable
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4. Fotografías.



FOTOGRAFIA 1. Unidad Educativa Matovelle



FOTOGRAFIA 2. Lic. Laura Álvarez (Segundo Año)



FOTOGRAFIA 3. Prof. Rina Flores (Segundo Año)



FOTOGRAFIA 4. Prof. Marianela Galarza (Tercer Año)



FOTOGRAFIA 5. Prof. Betty Villa (Tercer Año)



FOTOGRAFIA 6. Lic. Maritza Quinchiguango (Octavo Año)



FOTOGRAFIA 7. Alexandra Parra (Observación)