



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3er año de Bachillerato del centro educativo “Unidad Educativa Técnica Vida Nueva” de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 - 2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Amancha Vera, Edgar Vinicio

DIRECTOR: Zaldumbide Andrade, Wilson René, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO VILLAFLORA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Wilson René Zaldumbide Andrade.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el 1ero, 2do y 3er año de Bachillerato del centro educativo “Unidad Educativa Técnica Vida Nueva” de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 - 2014, realizado por Amancha Vera Edgar Vinicio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, abril de 2014

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Amancha Vera Edgar Vinicio, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Zaldumbide Andrade Wilson René director 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. _____

Autor: Amancha Vera Edgar Vinicio

Cédula: 1716151079

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

Papi Jorge y Mami Susi.

A su paciencia y comprensión, prefirieron sacrificar su tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por su bondad y sacrificio me inspiraron a ser mejor para ustedes, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ustedes, gracias por estar siempre a mi lado, **Consuelo y Emily.**

Edgar Vinicio Amancha Vera

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi tutor de tesis, Mgs. Wilson René Zaldumbide Andrade, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

Y por último, y de manera muy especial al Sgto. Renán Sarchi y Mgs. Luz Tulcanaza por sus consejos, sus enseñanzas y más que todo por su amistad.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	23
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	25
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	27

1.2. Gestión educativa.....	28
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	28
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.....	30
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	34
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	34
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	38
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	40
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	40
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	42
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	42
1.3.2. Tipos de estrategias.....	44
1.3.2.1. En la gestión legal.....	45
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	46
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	47
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	48
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	50
2.1. Diseño de investigación.....	51
2.2. Contexto.....	52
2.3. Participantes.....	52
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1. Métodos.....	53
2.4.2. Técnicas.....	55
2.4.3. Instrumentos.....	56
2.5. Recursos.....	58
2.5.1. Talento Humano.....	58

2.5.2. Institucionales.....	58
2.5.3. Materiales.....	58
2.5.4. Económicos.....	59
2.6. Procedimiento.....	59
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	61
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	62
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	62
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	63
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	65
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	67
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	67
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	69
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	71
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	73
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	73
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	73
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	75
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	77
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	79
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	79

3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	80
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	82
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	84
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	85
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	87
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	88
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	90
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	91
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	93
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	94

3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	96
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	98
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	100
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	100
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	102
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	104
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	106
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	107
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFIA.....	112
PROPUESTA.....	115
ANEXOS	118
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	120
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	121
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	122
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	126

RESUMEN

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, para esto se eligió como población a los docentes de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva, situada en la ciudad de Quito Ecuador. Esta evaluación se realizó desde la perspectiva del conocimiento del proceso de enseñanza aprendizaje por parte de cinco docentes de la institución y la observación del proceso dentro del aula evaluado por el investigador. En este trabajo de investigación se presentan los presupuestos teóricos que fundamentan el “deber ser” de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo.

Al finalizar la investigación, se pudo encontrar que los docentes evaluados cumplen con los ámbitos requeridos para aplicar el proceso de enseñanza-aprendizaje; sin embargo hay que recalcar en la gestión del aprendizaje en sus actividades de inicio.

En este mundo de cambios múltiples, los docentes no podemos ser estacionarios, ahora más que nunca implica estar en continua innovación, pues caso contrario seremos maestros del siglo veinte para niñez y juventud del siglo XXI.

PALABRAS CLAVES: desempeño docente, evaluación, enseñanza, aprendizaje.

ABSTRAC

The Teachers' Performance is the axis that moves the process of training within the education system. Analysis and evaluation of teaching performance from everyday life, to teachers that the New Life Technical Education Unit, located in the city of Quito Ecuador was chosen as the population becomes necessary. This evaluation was conducted from the perspective of understanding the process of learning by five teachers of the institution and the observation of the process in the classroom assessed by the investigator. In this research the theoretical assumptions underlying the "ought" of the educational task, in order to sustain the results of any investigation into the educational event presented.

After the investigation, it was found that teachers meet the assessed areas required to implement the teaching-learning process; however it must be emphasized in the management of learning activities in their home.

In this world of many changes, teachers can not be stationary, now more than ever involves being in continuous innovation, for otherwise we shall be masters of twenty children and youth for the XXI Century.

KEY WORDS: teacher performance, assessment, teaching, learning.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación se presenta el crecimiento favorable del desempeño docente, como una condición de mejora de todo el proceso educativo, lo que plantea la necesidad de un adecuado proceso de evaluación del mismo. La evaluación del desempeño docente sería una necesidad para la mejora del proceso educativo integral que se lleva en la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Por otra parte, en España, los profesores Roa, Moreno y Vacas (2001) realizaron un trabajo de investigación, que tuvo como objetivo buscar unos perfiles profesionales a la labor del profesor. Estos perfiles se confeccionaron en función de la valoración que 300 alumnos de Educación Secundaria Obligatoria, para lo cual realizaron en un cuestionario de 21 ítems, sobre diversos aspectos del comportamiento de sus profesores. Roa, Moreno y Vaca (2001) señalan: "Este nuevo interés surge porque nacen nuevos planteamientos ante la problemática de la calidad de la educación, que conlleva una reconsideración de la figura del profesor como elemento sustantivo en la relación didáctica ". El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.

La evaluación del desempeño docente es un proceso que pertenece a todos los sistemas educativos que funcionen como organizaciones inteligentes, en procura de un crecimiento sostenido y constante. Por tanto, los resultados que se puedan alcanzar en la evaluación del desempeño docente de los profesores pueden trascender lo meramente local.

Como parte del personal docente de la institución, la motivación siempre estuvo presente en procura de alcanzar un mejor rendimiento como profesor y a la vez ser alguien que pueda colaborar con la misma para que alcance uno de sus objetivos a nivel de las instituciones técnicas: ser la mejor de todas. Para alcanzar los objetivos, este estudio utilizó el método de investigación de la encuesta y la observación. La muestra estuvo conformada por cinco docentes de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

En cuanto a la encuesta está fue planteada a los docentes, los mismos que posteriormente fueron evaluados a través de la observación. Se planificaron cinco sesiones de clase de dos períodos, en donde, con la participación de los docentes se llevó a cabo la toma de los datos que fueron registrados en su documento respectivo.

El objetivo general de la investigación radica en: “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”.

Dentro de los objetivos específicos, la investigación estuvo orientada a conseguir:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión; el cual a través de la investigación en varias páginas electrónicas se presenta detalladamente desarrollado en el capítulo del marco teórico.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente; la cual fue analizada a partir de los datos tomados tanto de la encuesta como de la observación del proceso.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente; actividad analizada a través de los dos instrumentos de investigación.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad; que se alcanzó a partir de los datos recogidos durante la investigación.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, la cual se presenta en la parte final del documento.

Finalmente el presente trabajo de investigación, contiene cuatro capítulos: el primer capítulo abarca el marco teórico, el cual es el grupo central de conceptos y teorías que se utilizan para formular y desarrollar el argumento. A través del segundo capítulo: Metodología, se conoce que personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia, así como los métodos, técnicas e instrumentos utilizados en la investigación.

El capítulo 3: Análisis y discusión, es la presentación del significado, alcance y limitaciones de los resultados de la investigación, de las cuestiones descubiertas y de aquellas sin resolver. En este apartado se expresa el nuevo conocimiento que aporta el trabajo realizado.

Ya en la parte final del presente documento constan las: conclusiones, recomendaciones y propuesta; aparecen las conclusiones de manera precisa y coherente y en relación con los objetivos de estudio. Además contiene las propuestas que surgen como debilidades detectadas en la investigación y ante la necesidad de un mejor desempeño del docente en torno a su gestión: legal, de planificación, del aprendizaje o de liderazgo y comunicación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

1.1.1. *Definiciones de desempeño docente.*

Una preocupación fundamental dentro del proceso enseñanza – aprendizaje, está referida sin duda alguna al desempeño docente. Indiscutiblemente, es una de las actividades más relevantes que el profesor debe desempeñar, y en consecuencia, resulta imprescindible analizar algunas definiciones:

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2002).

Para Montenegro (2007) el desempeño docente se constituye en el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional. Además explica que el desempeño “se entiende como el cumplimiento de sus funciones, y se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.18).

El desempeño docente con una visión renovada e integral puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Reimers Fernando, 2005, p. 69).

Además, el desempeño docente implica:

- Elaboración y manejo de sílabos
- Diseño del plan de clase
- Trabajo en equipo
- Asesoría y tutoría (monitoreo de estudiantes)

En este desempeño se debe tomar en cuenta la actuación del docente para conceptualizar, comprender y proceder en su práctica educativa, así como también el profesionalismo que evidencie en el manejo de instrumentos propios de su labor docente, su identificación con la

institución, su entrega y compromiso en el aula cuando decide reflexivamente en los procesos más adecuados a seguir y cuando prevea, actúe y valore su trabajo sistemáticamente.

Así mismo el desempeño docente permite que el profesor pueda trabajar en función de tres sublíneas de conducción, así tenemos:

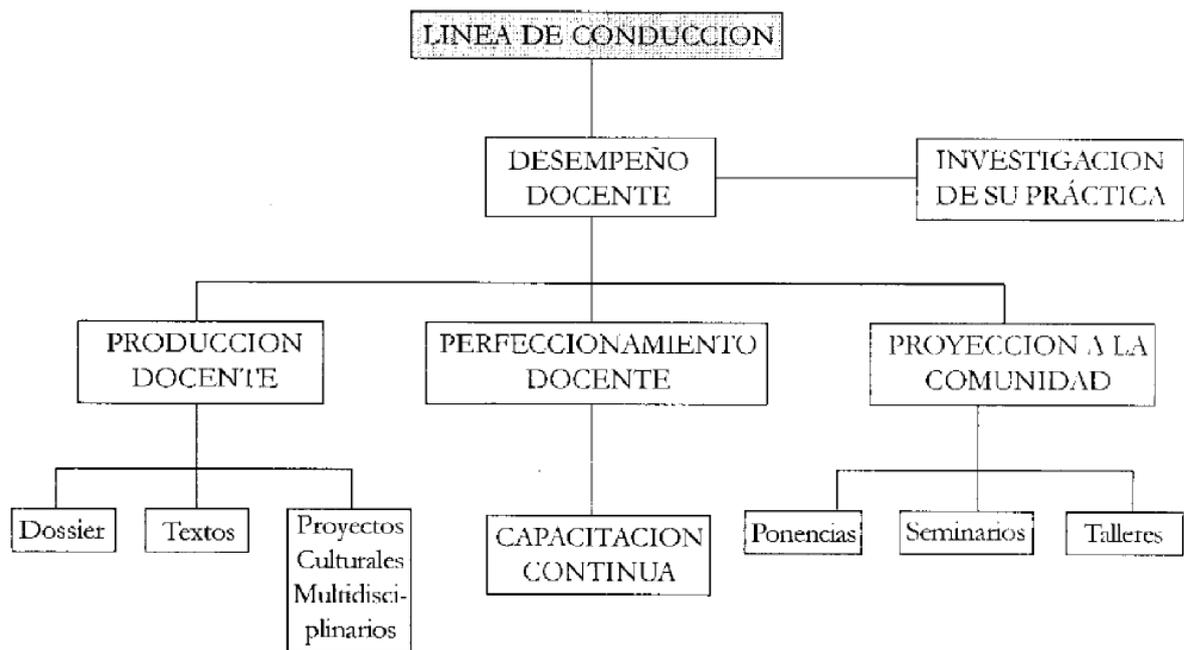


Gráfico 1. Líneas de conducción del desempeño docente.

Fuente: UMBRAL. Revista de Educación, Cultura y Sociedad. (2005). p. 171

[www.http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbbral/v05_n08/a21.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbbral/v05_n08/a21.pdf)

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por varios factores vinculados al propio docente, al estudiante y al entorno en el que se desarrolló el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así, dentro de los muchos factores que intervienen en el desempeño docente tenemos:

1.1.2.1. *Formación inicial y capacitación del docente.*

Sin desconocer la compleja problemática educativa asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes, es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la escuela.

Mientras persista la tendencia a aislar la formación de otros aspectos críticos del desempeño docente como salarios y condiciones de trabajo; mientras la sociedad siga valorando que la docencia es un oficio de pobres, que requiere de habilidades mínimas; mientras la docencia siga siendo percibida como una opción de segunda, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conllevará a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar.

Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial.

La formación docente inicial

Es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa. Lastimosamente, en el Ecuador, esta formación, tanto en los IPED como en las universidades, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar.

Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico.

La capacitación docente

Es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor.

1.1.2.2. *Motivación.*

Hablar de motivación, es hablar de varias definiciones, sin embargo, en términos generales podríamos decir que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológico, psicológicos, sociales y culturales (Arias Heredia, 2004).

La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto (Roussel, 2000). Las investigaciones sobre motivación en el trabajo identifican, en general, tres fuentes de motivación: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización.

Müller et al (2009) realizan un estudio respecto a cómo se puede mantener la motivación de los docentes a lo largo de su carrera profesional, a través de una encuesta realizada con una N=590.

En dicho estudio relacionan tres aspectos motivacionales:

Las motivaciones para ser docentes:

- Poca rutina en el trabajo.
- Disponer de contactos humanos diversos.
- Ser un trabajo exigente y en evolución.
- La transmisión del conocimiento a los jóvenes.
- La autonomía en las decisiones pedagógicas y actividades.
- La autonomía en la realización de actividades docentes.
- La identificación con la profesión docente

Las motivaciones para dejar de ser docentes:

- El aumento de la carga de trabajo (por ejemplo, aumentar la diversidad de tareas, el trabajo más administrativo, aumento de las reuniones).
- La insatisfacción con el contenido y como se implementan las reformas institucionales.
- Demasiado esfuerzo para disciplinar a los estudiantes en lugar de enseñarles.
- La falta de autonomía y flexibilidad.
- La falta de apoyo y flexibilidad jerárquica.
- La degradación de la imagen de la profesión docente.

Los cinco sistemas clave que inducen a la motivación docente, planteados por Leonard et al (1999):

- Sistema de tareas (por ejemplo: definición de trabajo, descripción del trabajo, evolución de las responsabilidades y actividades, estructuras y procesos para el desarrollo de las actividades).
- Sistema de liderazgo (por ejemplo: desarrollo profesional, orientación y apoyo para llevar a cabo actividades profesionales).
- Sistema de recompensas (por ejemplo: salarios y condiciones de trabajo).
- Sistema social (por ejemplo: la percepción del rol docente en la sociedad, trabajo en equipo y procedimientos de retroalimentación, visión compartida y un conjunto de normas).
- Sistema de desarrollo (por ejemplo, oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos)

Los resultados que obtienen a través de una comparación matricial, les conduce a identificar tres grandes aspectos transversales que presentan resultados similares de motivación. Estos son:

- Las características del trabajo. El entorno cambiante y la falta de rutina son claves para la motivación.
- Las condiciones del trabajo. Favorecen la atracción y desarrollo de los docentes, al estar relacionadas con los cinco sistemas planteados por Leonard et al (1999).
- La imagen de la profesión docente. Con el tiempo disminuye la motivación.

La motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Este estudio ofrece a las instituciones algunos aspectos a tener en cuenta, para crear entornos de trabajo más atractivos para los docentes.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Sabemos que en el proceso enseñanza- aprendizaje inciden múltiples factores para el éxito o fracaso del mismo que determinarán la calidad de los resultados. En la interacción del proceso participan dos elementos de vital importancia como son el maestro y el alumno, quienes de acuerdo a sus expectativas hacia el aprendizaje desarrollarán una buena o mala relación.

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir un nuevo conocimiento, un nuevo concepto de sí mismo o todo lo contrario, seguir formando grandes filas de personas que quedan rezagadas por la falta de un nuevo conocimiento.

Los maestros como parte esencial de la relación educativa estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuos.

Bases teóricas

Amidon y Hunter (1996) definieron la enseñanza como un proceso de interacción que implica ante todo la conversación en clase que se desarrolla entre el maestro y los alumnos.

El logro, según McClelland (1965):

- Ha de enseñar a los participantes el concepto de motivación al logro y su importancia de salir airoso.
- Ha de crear las expectativas positivas fuertes sobre que el alumno puede y logrará una orientación mayor hacia el rendimiento, como debe ser.
- Ha de mostrar que el cambio que se busca está de acuerdo con las demandas de la realidad, la propia constitución de la persona y los valores culturales.
- Ha de hacer que el alumno se proponga metas realistas, prácticas y específicas a partir de ese nuevo motivo para el logro.
- Ha de hacer que el alumno registre un adelanto hacia las metas que se ha comprometido.
- Ha de proporcionar una atmósfera donde la persona se sienta honestamente aceptada y respetada.

La teoría Cognoscitiva Social (Bandura Albert, 1982, p.198) subraya los siguientes:

- El establecimiento de metas y la autoevaluación del progreso constituyen importantes mecanismos motivacionales.
- El establecimiento de metas funciona junto con las expectativas de los resultados y la autosuficiencia.
- Recompensas favorecen la autosuficiencia cuando están vinculadas a las realizaciones de los estudiantes.

De acuerdo a los principios de motivación del modelo de Klausmeir:

- Para fijar y conseguir los objetivos se requiere que el aprendizaje se realice a un nivel de dificultad apropiado; el sentimiento del éxito en la tarea que se realiza aumenta la motivación para otras futuras; el sentimiento de fracaso disminuye la motivación para las tareas futuras.

Estrategias motivacionales en la relación maestro-alumno.

Propuestas a los docentes:

- Conocer previamente los antecedentes académicos y conductuales del grupo, a través de información vertida por los departamentos de apoyo, como servicios escolares y servicios docentes.
- Conocer el reglamento interno del plantel y el reglamento de evaluación.
- Presentar el programa de trabajo, cronograma de actividades de la asignatura, formas de evaluación.
- Dinámicas de presentación, permiten conocer breves antecedentes biográficos de los alumnos.
- Crear un ambiente de trabajo en el cual las reglas sean claras, la distribución de la tarea equitativa.
- Evitar tratos preferenciales, privilegiando a los alumnos sobresalientes.
- Fomentar las relaciones interpersonales a través de actividades grupales, como trabajo en equipo, visitas culturales, viajes de estudio.
- Estimular la participación y tomar en consideración las características individuales de cada uno de los alumnos.
- Mostrar interés real en las consultas personales o grupales acerca de sus inquietudes, propuestas.

Como hemos observado en la teoría de motivación, la actitud y trato del maestro es esencial para la construcción de una sana relación educativa entre maestro-alumno. Es conveniente que los maestros estemos atentos para evitar homogeneizar y estandarizar a los alumnos. Podemos con nuestro trato y actitudes, desindividualizarlos y entonces conducirnos como si estuviéramos frente a objetos y no a sujetos.

No puede darse auténtica acción educativa sin el binomio maestro-alumno, precisamente porque al educar se da una relación intrapersonal e interpersonal.

Intrapersonal porque el proceso educativo debe originarse y desarrollarse desde dentro de las personas. Interpersonal porque el objetivo de la misma es la interacción de las personas.

El genuino educador es aquel que provoca crecimiento, porque es capaz de ver, de descubrir y valorar la potencialidad que se encuentra en la interioridad del educando.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra. Como bien expresa Bolívar (2006), la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo. Por tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar (Ortiz, 2011).

Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños/as y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos/as (Sosa, 2009). Por ende, ambos agentes educativos, tienen en común y en sus manos un mismo objetivo, educar y formar a ciudadanos.

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a.

Los objetivos que se deben plantear a la hora de entablar relación con las familias han de fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a

los padres para que se sientan parte viva de la Comunidad Escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa.

Modelos de relación familia-escuela

Cuando hablamos de modelo de relación nos referimos básicamente al modo en que cada uno de nosotros se relaciona con las familias y a su vez las familias con nosotros.

1. Modelo de Experto

La relación que establece el profesor con la familia es muy similar a la relación médico-paciente. El profesional está investido de un saber absoluto. El profesor sabe lo que es mejor para el alumno y sus padres. La familia sólo es necesaria en la medida que ejecuta las instrucciones y orientaciones señaladas por el profesor. La familia se convierte en un usuario pasivo y dependiente de lo que diga el profesor. No refuerza los sentimientos de competencia y sólo espera que el “experto” de la solución de los problemas. Ejemplo: Juan debe estudiar más. El profesor dice: Tienes que conseguir que Juan estudie todos los días de 05h30 a 19h30, tal como lo hacen sus compañeros (Trujillo Antonio, 2009, p.181).

2. Modelo centrado en el usuario (Padres e hijos) o cooperativo

El profesor reconoce la experiencia y competencia de los padres como educadores. Ofrece las opciones y la información necesaria para que los padres seleccionen lo mejor. Su intervención se fundamenta en la negociación de acuerdos mutuamente aceptables.

La relación es más sincera. La información circula en ambos sentidos. El problema que plantea este modelo se da cuando los padres esperan que el profesional actúe como experto y este no lo haga. Ejemplo: Parece que Juan estudia poco. ¿Qué creen que habría que hacer para que estudie más y desarrolle unos hábitos adecuados? (Trujillo Antonio, 2009, p.182).

3. Modelo Intermedio (transmitir habilidades y conocimientos)

Es un modelo intermedio, quizá más cerca del experto que del usuario o cooperativo.

Al igual que en el modelo experto el profesor sabe lo que es mejor para el alumno. Posee una serie de experiencias y conocimientos respecto a él que ofrece a los padres para que estos los apliquen. El profesor de alguna manera instruye a los padres sobre ciertas técnicas

o procedimientos que a él le dan resultado con el alumno. Ejemplo: Me he dado cuenta que en clase Juan se interesa cuando le pongo ejemplos prácticos. Quizá usted podría cuando Juan estudia en casa hacer lo mismo. Ejemplos relacionados con su vida cotidiana. (Trujillo Antonio, 2009, p.182).

El modelo recomendado es el cooperativo ya que promueve relaciones constructivas, solidarias y de mutua responsabilidad. También es el modelo más complicado de practicar por las exigencias que plantea tanto a los profesores como a los padres. Los tres modelos tienen aspectos positivos siempre y cuando:

- Sean útiles al alumno.
- Permitan establecer una relación operativa y complementaria.
- Se adapten a las características y recursos propios de la familia

1.1.2.5. Organización institucional.

La heterogeneidad y la diversificación institucional son dos de los rasgos que en América Latina caracterizan tanto a la organización de la Formación Docente Inicial, como a las actividades de perfeccionamiento o formación Continua. En cada país diferentes tipos de instituciones con diversas formas de organización, que pertenecen a más de un nivel y dependencia, se dedican en forma simultánea y con escasa articulación y coherencia, a la formación docente (Vezub, 2003, p.6).

La diversidad y heterogeneidad de las instituciones formadoras no ocurre sólo entre países, a nivel de la región, sino que sucede también al interior de cada uno de ellos. Los docentes se forman en instituciones con distinto origen, trayectoria y cultura académica: escuelas normales, institutos superiores no universitarios, universidades, facultades de pedagogía, institutos de dependencia nacional o local (provincia /estado), centros que pertenecen al sector privado y público o solamente estatales. En Uruguay, por ejemplo la formación docente de grado para los maestros de escolaridad básica o primaria se realiza únicamente en instituciones terciarias no universitarias de régimen público estatal. Lo contrario sucede en Argentina donde los maestros se forman en institutos terciarios no universitarios tanto públicos como privados y también en algunas universidades nacionales. La proporción de establecimientos superiores que dictan carreras docentes y pertenecen al sector privado es

muy elevada: el 55% son unidades educativas estatales y el 45% son privadas laicas o pertenecientes a congregaciones religiosas.

El isomorfismo que se define como la escasa distancia entre la lógica curricular e institucional del instituto formador y la del nivel educativo para el que se forma (Davini, 1995). Tanto los planes de estudio como las formas de organización (distribución de tiempo, espacios, tareas, sistemas de evaluación, relaciones entre docentes y alumnos, regímenes anuales de cursada, formas de nombrar a los docentes, etc.) guardan una correspondencia con los rasgos que estructuran el nivel escolar respectivo.

Los profesores no son un cuerpo homogéneo, tienen distintas exigencias de formación a lo largo de su carrera, en función de su trayectoria y recorrido profesional que no sigue líneas uniformes ya que depende de una multiplicidad de elementos. Por otro lado, un sistema poco regulado es factible de caer en las lógicas del mercado o en intereses particulares de determinadas corporaciones docentes, olvidando que la educación es cosa pública y que debe estar al servicio de políticas de igualdad y mejora del sistema.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Al igual que en el resto de países de la región, las políticas educativas en Ecuador, durante la década de los noventa, incluyeron los siguientes aspectos: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e intervenciones por el lado de la demanda.

La reforma de la educación básica.

Después de un diálogo nacional con la amplia participación de miembros de la sociedad civil y del sector educativo, se alcanzó un consenso respecto de una reforma integral del sistema de educación básica, en 1996. La reforma incluyó los siguientes puntos:

- Implementación de un sistema de diez grados de educación básica, a través de la integración de un año de educación pre-escolar, seis años de primaria y los tres primeros años de educación secundaria.
- Una reforma curricular para mejorar la enseñanza del idioma español y de Matemática, que ponga énfasis en el aprendizaje activo y las destrezas analíticas, y preste mayor atención a la educación en valores, al aprendizaje multicultural y a la conciencia ambiental.
- El fortalecimiento de la educación bilingüe para los grupos indígenas.

El sistema de educación básica debía extender los años previstos de escolaridad más allá de los tradicionales seis años de nivel primario; extender la cobertura de la escolaridad pre-primaria y, finalmente, perseguir mayores ganancias en eficiencia externa. Sin embargo, la introducción del nuevo sistema ha sido lenta. Hacia finales de 2006, el sistema de educación básica aún no había sido implantado en todo el país. El sistema de Educación Intercultural Bilingüe se creó en 1998 y alcanzó una cobertura de alrededor de 92 000 estudiantes en casi 2 000 escuelas, en 2005, lo que corresponde al 5% del total y cerca del 10% de la matriculación primaria rural en ese año. No hay una estimación precisa acerca de qué porcentaje del grupo objetivo (familias indígenas) está cubierto, pero, dado el porcentaje de población rural que todavía habla lenguas indígenas, la cobertura debe estar entre los dos tercios y las tres cuartas partes de los niños en esa categoría. En 2005, la educación secundaria bilingüe estaba disponible para 15 900 estudiantes (alrededor del 1% de los matriculados en secundaria).

La descentralización de la educación.

Las experiencias más importantes durante la década de los noventa incluyen la creación de 120 Centros Educativos Matrices (CEM), cada uno conformado entre 15 y 30 escuelas primarias y jardines de infantes. Los padres y las comunidades tienen un papel importante en la administración de estas redes de escuelas. En comparación con el sistema anterior, donde una unidad administrativa tenía hasta 3 000 centros educativos a su cargo, el programa de redes escolares autónomas, Redes Amigas, promueve la administración descentralizada de escuelas al nivel de una red de entre 15 y 30 escuelas, administrada por una Unidad Central Educativa (UCE). Después de 1999, se dio un paso más adelante, al permitir que las escuelas que pertenecieran al mismo UCE formaran redes autónomas, manejaran su propio presupuesto y diseñaran sus propios sistemas de incentivos a los profesores.

Como parte de estos programas, los encargados de elaborar políticas educativas implementaron un sistema de pruebas de logros académicos (APRENDO) en 1996. Sin embargo, el sistema no disponía de su propio presupuesto y solo se ejecutó hasta el año 2000. Adicionalmente, el sistema afrontó la resistencia del poderoso sindicato de profesores (UNE), que consideró que el sistema evaluaría el desempeño de los profesores de manera injusta. Estas reformas se implementaron a través de los programas (EB/ PRODEC y Redes Amigas) con el apoyo del Banco Mundial y del BID (Ponce Juan, 2010, p.138).

Las intervenciones por el lado de la demanda.

Además de las reformas antes mencionadas, dos programas de asistencia social han sido implementados para motivar la asistencia escolar. En primer lugar, el programa de alimentación y colación escolar, incrementó su cobertura significativamente después de la crisis de 1999, y ahora alcanza a 1,4 millones de niños de escuela primaria, es decir, el 85% del grupo objetivo, mientras que esta cobertura en 1998 era solo del 45% (Parandekar, Vos y Winkler, 2000). La mayoría de beneficiarios proviene de familias de muy escasos recursos, no obstante, como señala Vos et al. (2003), el alcance casi universal del programa ha causado una considerable filtración de los beneficios hacia los no pobres. Si bien al momento no se dispone de una evaluación de impacto, es bastante probable que el programa haya tenido un impacto positivo en la matrícula escolar y haya ayudado a mantener a los niños en la escuela durante la aguda crisis de fines de la década de los noventa. En segundo lugar, como resultado de la crisis económica de 1999, se creó un programa de transferencia monetaria (condicionada), Beca Escolar, en 2001, con el objetivo de motivar el acceso de niños de escasos recursos (de comunidades rurales) a la educación primaria. El programa arrancó con un plan piloto de 22 000 beneficiarios (niños entre 6 y 14 años) y alcanzó, en septiembre de 2003, 69 000 beneficiarios en escuelas primarias, entre 10 y 15% de niños de la edad correspondiente y de bajos recursos, en áreas rurales. El mecanismo de asignación es una combinación de selección geográfica, que se basa en un índice compuesto de características de pobreza (medidas a través del sistema de información SELBEN), y de una evaluación individual de los recursos de los potenciales beneficiarios de las parroquias pobres, elegidos a través del mecanismo de selección geográfica. Cada hogar beneficiario recibe una transferencia monetaria de \$5 mensuales por niño, siempre que se pruebe que vaya a la escuela.

En 2003 se introdujo un nuevo programa de transferencia monetaria (condicionada) llamado Bono de Desarrollo Humano. Se prevé que este reemplace gradualmente los otros sistemas de transferencia monetaria existentes, incluyendo la Beca Escolar y el Bono Solidario. La condicionalidad consiste en hacer que los hijos asistan a la escuela primaria o que las madres lleven a sus hijos pequeños a los centros de salud (Ponce Juan, 2010, p.140).

1.1.3. Características del desempeño docente.

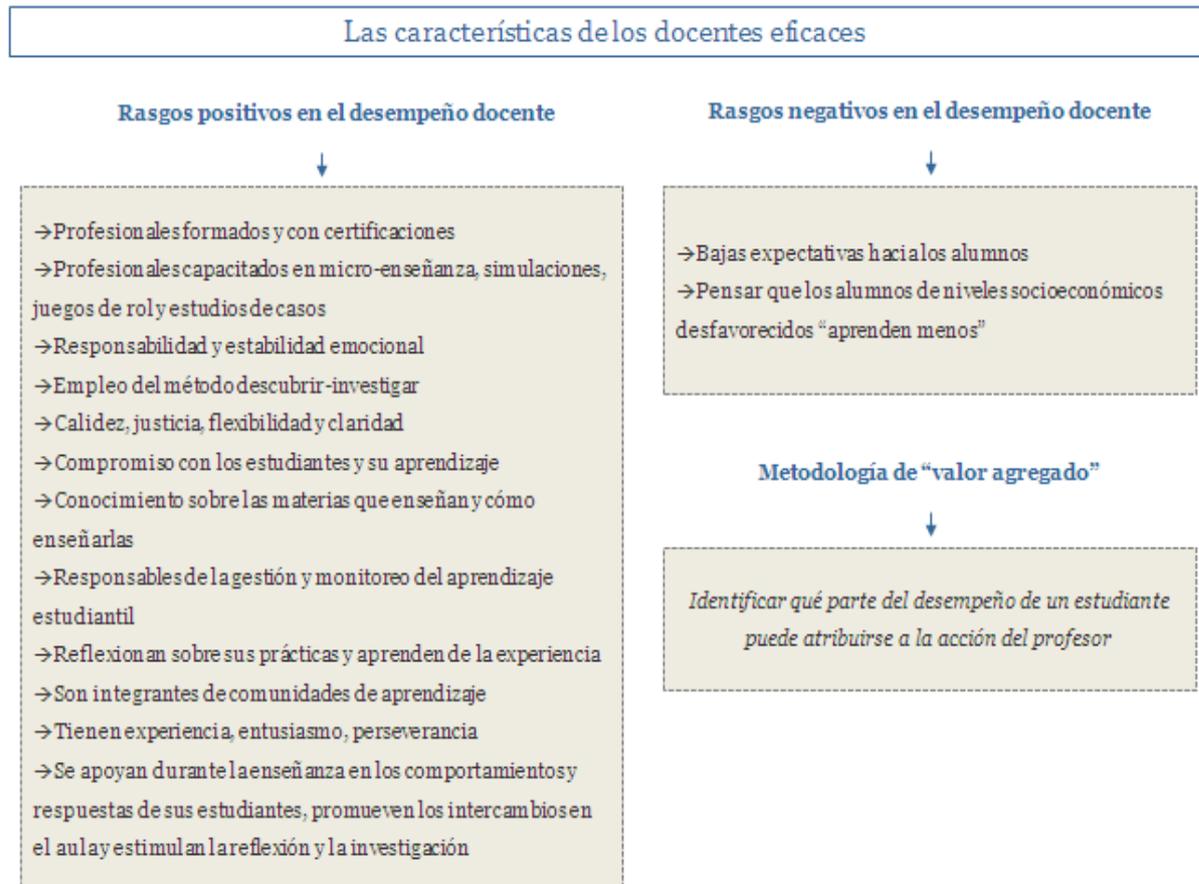


Gráfico 2. Características de los docentes eficaces

[www.http://infantil.unir.net/cursos/lecciones/ARCHIVOS_COMUNES/versiones_para_imprimir/GMEI20/tema5.pdf](http://infantil.unir.net/cursos/lecciones/ARCHIVOS_COMUNES/versiones_para_imprimir/GMEI20/tema5.pdf)

Se han desarrollado multitud de estudios sobre efectividad del desempeño docente y en ellos se concluye que la calidad y las cualidades de los buenos docentes deben definirse tanto en la escuela como en la comunidad.

Las características de los docentes que producen el aprendizaje de sus alumnos son:

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

A continuación se dan algunas de las características o competencias que corresponden desempeñar al docente según algunos autores:

Tabla1. Competencias básicas de un docente

Comellas, M. J. (2002).	Perrenoud (2004)	Zabalza, M. A. (2005)	SEMS-México (2008b)	Cano, E. (2005)
Identificar los obstáculos o los problemas.	Organizar y animar situaciones de aprendizaje.	Ser capaz de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje (la capacidad de hacer los propios programas, de planificar bien la propia disciplina).	Organizar su propia formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	De planificación y organización del propio trabajo
Entrever diferentes estrategias realistas.	Gestionar la progresión de los aprendizajes.	Seleccionar y presentar los contenidos Disciplinarios.	Dominar y estructurar los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	De comunicación
Elegir la mejor estrategia, considerando los riesgos.	Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.	Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles.	Planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	De trabajar en equipo
Planificar su puesta a punto teniendo presentes todos los agentes.	Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.	Estar alfabetizado tecnológicamente y dominar el manejo didáctico de las TIC.	Llevar a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.	De establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos.
Dirigir su aplicación, modulando los posibles cambios.	Trabajar en equipo.	Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje.	Evaluar los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.	De utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
Respetar, durante todo el proceso, ciertos principios de derechos (equidad, libertad, etc.)	Participar en la gestión de la escuela.	Relacionarse constructivamente con los alumnos.	Construir ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.	De disponer de un autoconcepto positivo.
Dominar las propias emociones, valores, simpatías, entre otras.	Informar e implicar a los padres.	Ofrecer tutorías y acompañamiento a los estudiantes.	Contribuir a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.	De autoevaluación constante de nuestras acciones para mejorar la calidad.
Cooperar con otros profesionales siempre que sea necesario	Utilizar las nuevas tecnologías.	Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.	Participar en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoyar la gestión institucional.	
Sacar conclusiones y aprendizaje para una nueva situación.	Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.	Involucrarse institucionalmente sintiendo que uno forma parte del equipo, jugando como miembro, participando de la definición de la misión institucional, de los objetivos que se proponen, del plan formativo de la facultad).		
	Organizar la propia formación continua.			



Gráfico 3. Criterios de buen desempeño docente 1

Fuente: Consejo Nacional de Educación

Elaborado por: Luis Guerrero Ortiz

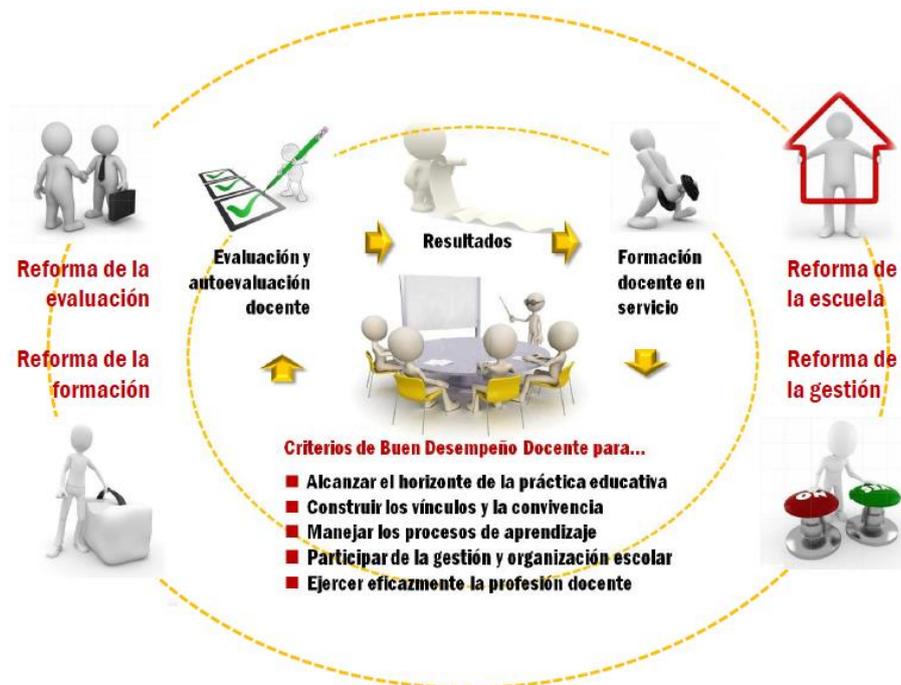


Gráfico 4. Criterios de buen desempeño docente 2

Fuente: Consejo Nacional de Educación

Elaborado por: Luis Guerrero Ortiz

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Para Torres Gustavo (2012, p.67), la formación inicial y la superación permanente de los docentes son considerados dos de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas como los siguientes:

- Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes;
- Déficit en la calidad de los formadores de formadores;
- Desarticulación entre formación inicial y formación permanente;
- Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes;
- Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial;
- Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda;
- Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes;
- Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categoría más allá de la utilidad para una función específica;
- Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas;
- Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación;
- Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros; ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación inicial y en servicio de los docentes.

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

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El profesionalismo de los docentes es considerado un factor clave para el ejercicio de la docencia. Es más, investigaciones realizadas por el LLECE, Laboratorio Latinoamericano de

la Calidad de la Educación de la UNESCO/OREALC (2002), así como la Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar del Convenio Andrés Bello (2007) coinciden en anotar el valor de la formación universitaria y la superación permanente, como características de los maestros de las escuelas con resultados destacados, aún en contextos de vulnerabilidad. Por tanto, abordar el desarrollo profesional de los maestros con una mirada de largo alcance superando las medidas puntuales y de coyuntura representa para los países algunos desafíos como los siguientes:

Posicionamiento del desarrollo profesional como un concepto estratégico para la calidad de la educación y por tanto como tema de política y no solo como “componente” de algún proyecto, en el cual los docentes son considerados “insumos” al mismo nivel que la infraestructura, los equipos o los textos escolares (Crespo Carlos, 2008, p.158).

Fortalecimiento de alianzas por la educación permanente de los docentes tarea que demanda un gran esfuerzo de concertación para construir mecanismos y sistemas de desarrollo profesional que articulen y den sentido al trabajo de los responsables de la formación como ministerios de educación, universidades, institutos, ONGs, actores que, en ocasiones, no sólo están separados sino incluso confrontados o en competencia.

Comprensión del desarrollo profesional como un factor fundamental pero no único del desempeño, una visión que permite, por un lado, destacar la importancia de la formación permanente de los docentes, pero por otro lado colocarla en diálogo con los otros factores del desempeño como son las condiciones de trabajo, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, etc. en el entendido que ninguno de los factores del desempeño docente mejoran significativamente su calidad si se abordan en forma aislada.

Fortalecimiento del protagonismo docente en los espacios de toma de decisiones. Sin desconocer que el foco central de la profesión docente es el aprendizaje de los estudiantes, resulta básico reconocer los otros espacios en los cuales debe actuar el docente como actor fundamental, por ejemplo: en la construcción colectiva del proyecto educativo escolar, en la definición del modelo de gestión escolar, en el diseño de proyectos pedagógicos, en la definición de políticas, todo lo cual contribuye a que los docentes se apropien de las propuestas de cambio y se sientan corresponsables de sus resultados (Crespo Carlos, 2008, p.159).

Revalorización intelectual y social de la profesión con el propósito de contribuir a recuperar el espacio y el prestigio público de los docentes asociadas a mejores resultados, mayores

compromisos con la educación, más altos niveles de preparación. En suma una revalorización que pasa por una nueva imagen de la profesión y de quienes se desempeñan como docentes que, sin perder el profundo sentido humano de su trabajo, requieren capacidades y competencias que van más allá de la voluntad y que pueden ser aseguradas por sólidos sistemas de formación y desarrollo profesional plenamente garantizados en las prioridades políticas y de financiamiento de los países.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad.*

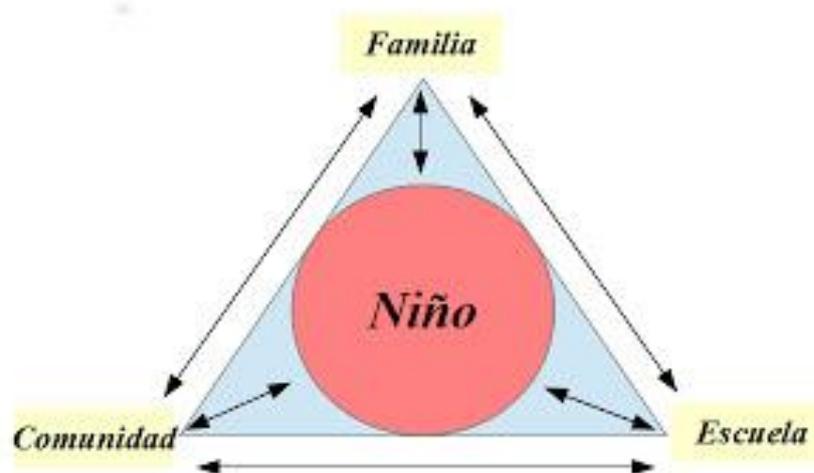


Gráfico 5. Relación familia escuela comunidad

Elaborado por: Noemi Nicolas.

www. <http://familiacomunidadyescuela.blogspot.com/2012/10/familia-comunidad-y-escuela.html>

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes.

La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados.

Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la

vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante.

Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

Bronfenbrenner (1990), en su teoría ecológica, establece que las personas no se desarrollan por sí mismas, sino que son afectadas por todos los diferentes sistemas de los que forman parte (por ejemplo, la familia, la escuela o programa educativo, la iglesia, entre otros). Influye, además, la forma en que dichos elementos interactúan unos con otros. Por esta razón, este autor ve la interacción entre hogar y escuela como un hecho de suma importancia para el crecimiento del niño. Ante esto y la realidad existente, queda como responsabilidad de los maestros involucrar a los padres, familiares y personas de la comunidad para enriquecer el proceso educativo formal de los niños y ayudarlos a apoderarse de su papel dentro del mismo.

El niño siempre se desarrolla dentro de un contexto relacional de tipo familiar. Esto es resultado, no simplemente de factores ontogenéticos, sino de la interacción de la persona con la familia inmediata y otros componentes del ambiente y la comunidad.

La participación activa y comprometida de los padres en los procesos educativos de sus hijos busca impactar, positivamente, el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones, el desarrollo integral del niño y la comunidad. Esto debe comenzarse desde la edad preescolar para que redunde en beneficios para toda su vida (López Annett, 2008, p.47).

Lo anterior deja ver, claramente, que los maestros se enfrentan, cada día, a un reto extraordinario, al ser los responsables por construir y mantener las relaciones recíprocas entre la escuela, la familia y la comunidad. Dicha tarea está intrínsecamente ligada a su compromiso de ofrecer al niño la mejor experiencia educativa posible. Por tal razón, resulta necesario que los educadores en formación conozcan y practiquen:

- Conceptos y estrategias apropiadas para el desarrollo de relaciones recíprocas entre la escuela, la familia y la comunidad;

- Actividades de integración y participación entre la escuela, la familia y la comunidad;
- Las posibles barreras para el trabajo integrado entre la escuela, la familia y la comunidad.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

La práctica docente es concebida, como la actividad práctica de los actores involucrados en este quehacer, que imprimen su sello especial en las relaciones pedagógicas, experiencia e historia personal determinadas por su origen socioeconómico, cultural de formación en las instituciones sociales y del contexto escolar y social articulados (Díaz y Gallegos, 1998, p. 51).

Hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. *Definiciones de gestión educativa.*

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales

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

La gestión educativa consiste en:

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

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:

1. Planificar
2. Controlar
3. Definir de objetivos
4. Decisiones para solucionar problemas
5. La comunicación
6. Capacitación del personal
7. La influencia del poder.

El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales.

Con relación a la Gestión Educativa, se la considera "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación" (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, 1996).

Según Delannoy, la gestión educativa se preocupa por la búsqueda de mayor eficiencia y orienta la acción hacia el logro de la productividad educativa y la rendición de cuentas; por herramientas de la administración como la medición y la evaluación. De igual manera, la organización educativa requiere de una gestión de calidad, para responder desde allí, a los retos y los cambios de la sociedad del conocimiento, de la revolución tecnológica, de la globalización, la democratización, la descentralización y la modernización.

Finalmente, la gestión educativa según Lya Sañudo (2006) se define como un "proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos"

1.2.2. Características de la gestión.

- Simplificación

La simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones de la organización educativa, desde el aula, centros educativos y sus diversas dependencias.

- Flexibilidad.

Que se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas.

- Innovaciones

Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.

- **Comunicación telemática**
Hoy es necesario repensar los conceptos que tenemos de distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso del teléfono, internet, etc.
- **Meritocracia**
Fortalecer radicalmente los procedimientos de selección de personal, pero fundamentalmente la valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos, acompañado de una nueva filosofía de estímulos al educador por tener una meritocracia educativa.
- **Productividad**
No podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los alumnos (repetición, deserción, ausentismo, baja promoción, etc.). Deben ser factores que tienen que ser modificados. La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.
- **Resistencia al cambio**
Este factor debe ser analizado y minimizado a través de un amplio sistema de participación de los actores en la toma de decisiones (recordemos que siempre que haya cambios existirán personas que normalmente persiguen sus propios objetivos).
- **Clima de trabajo**
Tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyan a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el trabajador se sienta totalmente vinculado.

1.2.3. Tipos de gestión.

El concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera.

La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una compañía o de un negocio.

Es importante resaltar que existen distintos tipos de gestión. La gestión social, por ejemplo, consiste en la construcción de diferentes espacios para promover y hacer posible la interacción entre distintos actores de una sociedad.

La gestión de proyectos, por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto disponible.

Otro tipo de gestión es la gestión del conocimiento (proveniente del inglés knowledge management). Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma organización.

Por último, cabe destacar que la gestión ambiental abarca el grupo de tareas enfocadas al control del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es una táctica por medio de la cual se establecen acciones de perfil antrópico que influyen sobre el ambiente a fin de conseguir una calidad de vida óptima.

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización.

Optamos por seguir la clasificación de la gestión en tres aspectos, tal como la presenta Carme Gil en García, Hernández, Santos y Fabila (2009, p.26).

Esta autora identifica tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa, los cuales ilustra en tres esferas interrelacionadas, a las cuales les hemos agregado una breve definición.

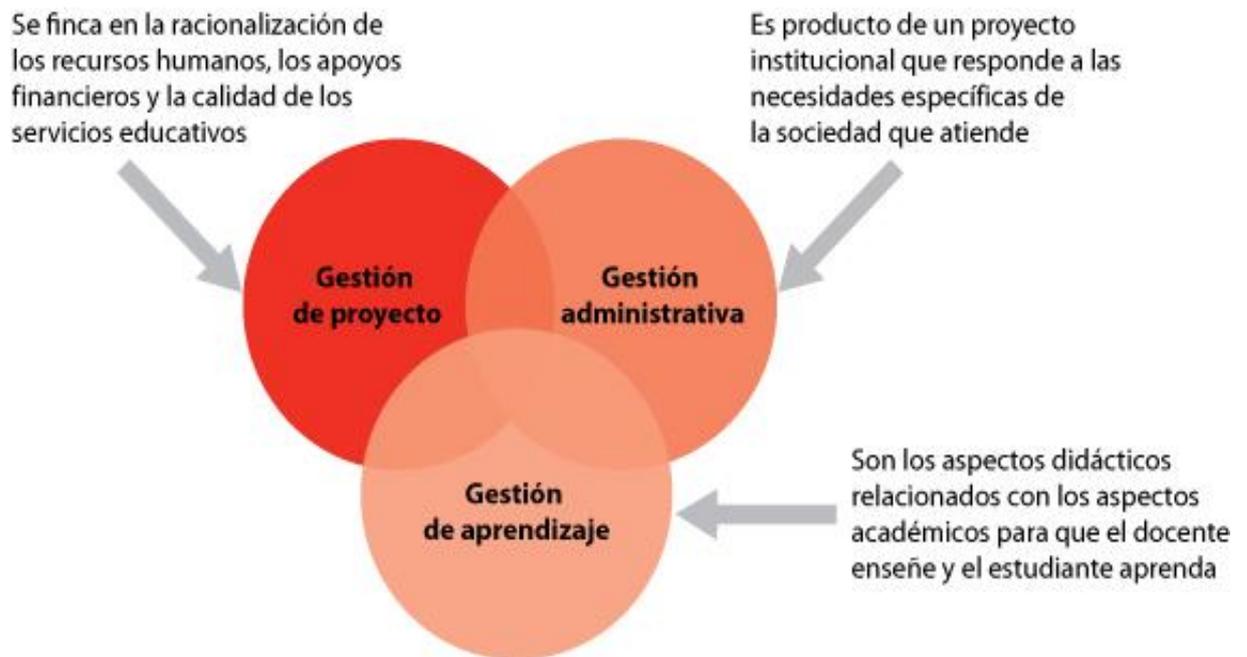


Gráfico 6. Tipos de gestión 1

Elaborado por: Carne Gil

Fuente: <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>

Para comprender lo que abarca cada una de las tres áreas, la autora Gil ofrece una síntesis en el gráfico 6. En esta clasificación lo que algunos llaman gestión tecnológica está incluido en la gestión de aprendizajes.

Tipos de gestión	Implicaciones
Gestión de proyecto	<p>Implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planteamiento • Ejecución y • Control de un proyecto <p>Incluye la organización y administración de recursos humanos, infraestructura tecnológica, estimación de costos y tiempos de realización, aspectos pedagógicos y de comunicación, entre otros.</p> <p>El gestor debe diseñar y desarrollar un proceso de evaluación y autoevaluación. Prever posibles inconvenientes que pudieran surgir en la implementación de las decisiones. Analizar y distribuir los recursos disponibles y necesarios teniendo en cuenta su funcionalidad. Promover las innovaciones y favorecer su implementación, sistematización e institucionalización. No considerar lo planificado como algo inamovible, sino como un guión que dirige la acción.</p>
Gestión del aprendizaje	<p>Implica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración curricular. • Tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas. • Tipos de ambientes de aprendizaje requeridos (ya sea en modalidad presencial o a distancia). • Competencias que deben tener los docentes que fungen como asesores. • Tipo de asesoría: grupal, telefónica, correo electrónico, para el acompañamiento didáctico. • Tecnologías para la interacción entre estudiantes y asesores. • Tecnologías para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs. • Experiencias de aprendizaje para adquisición de conocimientos: solución de problemas, escenarios, proyecciones, casos, etcétera. • Materiales didácticos que apoyarán las experiencias de aprendizaje. • Formas de evaluación del aprendizaje, es decir, qué estrategias se utilizarán para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos. • Los LMS (Learning Management System) permiten que la gestión del aprendizaje se planee y organice más fácilmente con el uso de la computadora e Internet.
Gestión administrativa	<p>Implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control de gastos • Costo por estudiante • Número de alumnos • Número de asesores • Número de horas • Infraestructura tecnológica de la institución • Materiales didácticos: preparación, producción y entrega • Costo de las diferentes etapas para la creación del programa a distancia: planeación, desarrollo, aplicación y evaluación • Trámites de inscripción • Elaboración de constancias • Acervo bibliográfico • Manuales de procedimientos

Gráfico 7. Tipos de gestión 2

Elaborado por: García, Hernández, Santos y Fabila, 2009, p. 26

Fuente: <http://blogdenhorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos.

En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Dentro del ámbito legal, los docentes tienen tanto derechos como obligaciones y son los siguientes:

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

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d) Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e) Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;

- f) Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g) Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h) Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i) Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- k) Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l) Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m) Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n) Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fisco-misionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o) Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- p) Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q) Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;

- r) Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s) Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t) Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Obligaciones.-Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- 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 de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas 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) 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.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de Aprendizaje.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

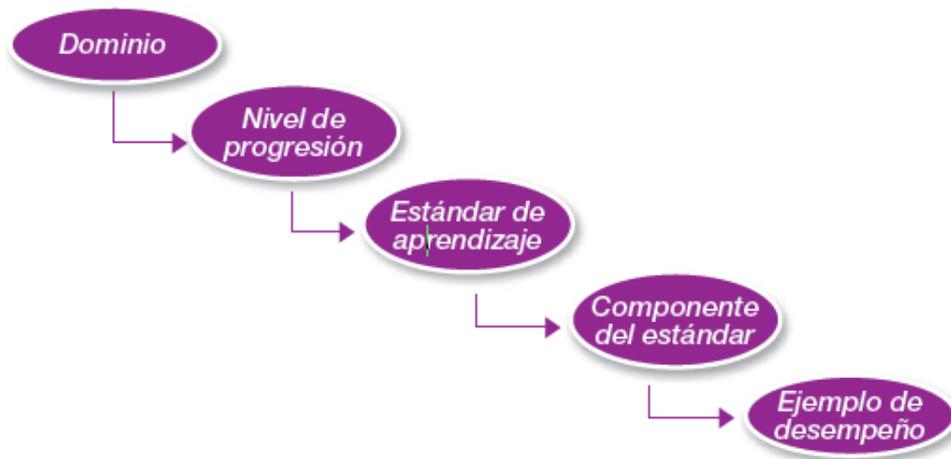


Gráfico 8. Dominios de conocimientos.

www. http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf

Dominios de conocimiento: Son núcleos de aprendizaje esenciales de la ciencia que conforma cada área curricular; tienen un sentido abarcador e intentan dar cuenta de todos los aspectos principales del área.

Niveles de progresión: Son intervalos que representan momentos característicos en el desarrollo del aprendizaje, que van de lo más complejo; están asociados a lo que se espera

que la mayoría de los estudiantes aprendan en determinados años escolares. Cada nivel comprende tres años escolares, a excepción del primer nivel que comprende el primer año de Educación General Básica. Los niveles de aprendizaje son:

- Inclusivos, es decir, un nivel superior implica un nivel anterior o inferior.
- Coherentes y relativamente homogéneos en complejidad, en virtud de las áreas curriculares.

Estándar de aprendizaje: Son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes en determinada área, grado o nivel. Comprenden el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se van profundizando y ampliando desde niveles más simples a más complejos (Forster y Master, 1996-2001). Especifican muy claramente los componentes que deben ser enseñados y aprehendidos en cada dominio de conocimiento.

Componentes del estándar: Cada estándar de aprendizaje se integra de tres componentes propios del aprendizaje significativo, que progresan de nivel a nivel:

- Desarrollo de procesos del pensamiento (DP)
- Comprensión de conceptos (CC)
- Actitudes y prácticas (AP)

Ejemplos de desempeño: Son muestras de todo aquello que los estudiantes hacen cuando se encuentran en un determinado nivel.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

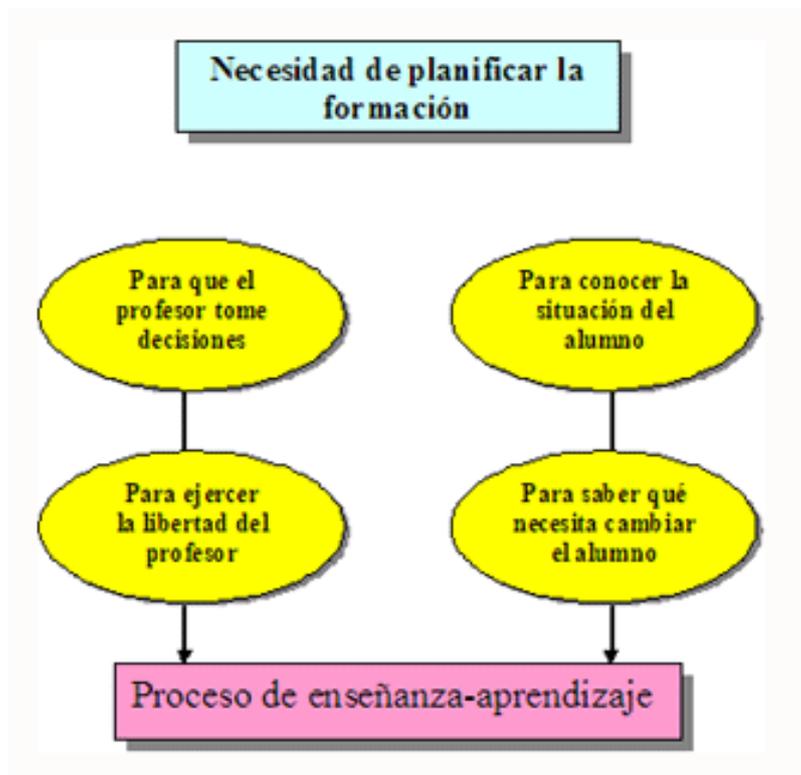


Gráfico 9. Necesidad de planificar la formación

Fuente: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0013planificacion.htm>

La planificación se refiere a todo un sistema complejo en el que se integran varios elementos, con el propósito de organizar y lograr el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional; la gestión, se refiere a la acción de llevar adelante lo planificado.

Desde este punto de vista, la gestión se entiende como "acción", hace referencia a una dinámica, con miras a conseguir determinados propósitos definidos en la planificación. Esta acción es la gestión de recursos humanos, administrativa, materiales, infraestructura escolar, gestión curricular, etc.

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

El liderazgo puede definirse como el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección, primordialmente por medios no coercitivos. Se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en

colaboración con otros, en el logro de los fines y los valores generalmente sepultados en el farrago de las rutinas cotidianas.

7 PRÁCTICAS DE LIDERAZGO EN GESTIÓN EDUCATIVA

- ✓ 1. Inspirar la necesidad de generar transformaciones.
- ✓ 2. Generar una visión de futuro.
- ✓ 3. Comunicar esa visión de futuro.
- ✓ 4. Habilitar el trabajo en equipos.
 - Faculte a todos para la acción, el compromiso y el aprendizaje.
 - Amplíe la voz y la visión de otros, tanto en los procesos como en los contenidos.
 - Abra el poder "epistémico" y político de la comunidad educativa.
 - Fortalezca la participación mediante la cesión de poder, los procesos de negociación, la posibilidad de elección, la adjudicación de tareas desafiantes, y el ofrecer apoyo.
 - Fomente la colaboración mediante metas cooperativas y la generación de confianza.
 - Señale el foco o el centro de los desafíos de la visión.
 - Identifique los resultados a alcanzar.
 - Mantenga el ritmo de la transformación.
 - Desarrolle los procesos con claridad en su sincronización para acentuar la comunicación y el aprendizaje.
- ✓ 5. Brindar orientación que desarrolle el espíritu de logro.
- ✓ 6. Consolidar los avances en las transformaciones.
- ✓ 7. Actualizar el aprendizaje y acumular conocimiento.

Gráfico 10. Prácticas de liderazgo en gestión educativa.

Fuente: http://www.oas.org/udse/gestion/ges_rela20b.html

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Si bien la necesidad de conceptos sobre estrategia surgió de la práctica militar y administrativa, el refinamiento de esos conceptos ha ocurrido en la literatura sobre el tema, y principalmente durante los últimos años. Al pasar el tiempo diferentes autores han intentado darle un concepto claro a estrategia, complementándolo poco a poco.

Cronológicamente, algunos de los autores que abordaron el tema son:

- Von Clausewitz

En la milicia la estrategia implica trazar el plan de guerra, dirigir las campañas individuales y a partir de ello decidir acerca de los compromisos individuales.

- Fred David

Plantea que las estrategias son los medios para lograr los objetivos. Diferentes estrategias empresariales incluyen la expansión geográfica, diversificación, adquisición de competidores, obtención de control sobre los proveedores o distribuidores, desarrollo de productos, entre muchas otras cosas que afecten directa o indirectamente a la organización.

David muestra gran interés en definir la gerencia estratégica como la formulación, ejecución y evaluación de las acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos. Además ayuda a las organizaciones a sobrevivir en el torbellino del mercado en que nos encontramos, capacitándolas para que identifiquen de forma astuta la necesidad de cambio así como su capacidad de adaptación a estos.

“Todo lo que vale la pena hacer, no es fácil”; la aplicación de La gerencia estratégica no es fácil porque requiere de una exhaustiva investigación, análisis, compromiso, disciplina, voluntad de cambio.

- Peter Drucker

Considera que la información es la base primordial para formular una estrategia por eso la define como un intento por organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que permita la toma de decisiones efectivas en circunstancias de incertidumbre, puesto que las estrategias deben basarse más en criterios y análisis objetivos que en las experiencias o la intuición que en no todas las organizaciones ni a todos los gerentes les funciona.

- Alfred Chandler Jr.

En su libro *Strategy and Structure*, publicado en 1962, que comenta la historia de las empresas industriales en los Estados Unidos, observando sus estrategias y sus estructuras, obteniendo su célebre conclusión “structure follows strategy” (la estructura sigue a la estrategia), define estrategia “como la determinación de metas y objetivos básicos de largo plazo de la empresa, la adopción de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para lograr dichas metas”.

Está claro en esta definición de Chandler que no hay diferencia entre el proceso de formulación de estrategias y el concepto en sí. De todas formas, éste no era un problema importante para él, ya que su interés estaba puesto en el estudio de la relación entre la forma o el camino que las empresas seguían en su crecimiento (sus estrategias) y el diseño de la organización (su estructura) planeado para poder ser administrada en su crecimiento.

- Kenneth R. Andrews. (1965)

Andrews combina las ideas de Drucker y Chandler en su definición de estrategia.

“Estrategia es el patrón de los objetivos, propósitos o metas y las políticas y planes esenciales para conseguir dichas metas, establecidas de tal manera que definan en qué clase de negocio la empresa está o quiere estar y qué clase de empresa es o quiere ser. Es un modo de expresar un concepto persistente de la empresa en un mundo en evolución, con el fin de excluir algunas nuevas actividades posibles y sugerir la entrada de otras”.

- Igor Ansoff (1965)

Ansoff veía a la estrategia “como el lazo común entre las actividades de la organización y las relaciones producto-mercado tal que definan la esencial naturaleza de los negocios en que está la organización y los negocios que la organización planea para el futuro”. Ansoff identifica cuatro componentes de la estrategia. Estos son:

1. **Ámbito producto-mercado**(los productos y mercados que la empresa trabaja).
2. **Un vector crecimiento** (los cambios que la firma planea realizar en el ámbito producto-mercado).
3. **Ventajas competitivas** (las principales características que la firma tiene en cada posición producto-mercado que hacen fuerte su poder competitivo).

4. Sinergia (una medida del efecto conjunto esto es el fenómeno $2+2=5$). Es la aptitud de una empresa para triunfar en una nueva actividad.

Puede apreciarse que Ansoff presenta un “ámbito” por el cual la empresa puede desarrollar su estrategia, todos los productos, y todos los mercados existentes. En este sentido las empresas pueden contar con una herramienta para explotar las mejores posibilidades para impulsar su crecimiento.

- Henry Mintzberg

Al principio planteaba que la estrategia es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y a la vez, establece la consecuencia coherente de las acciones a realizar. Puesto que si la estrategia es formulada adecuadamente servirá de ayuda para poner orden y asignar los recursos necesarios, con el fin de lograr una situación viable y original con un plan contingente; Mas adelante intenta complementar su concepto dividiéndolo en una serie de posiciones en que se encuentra el concepto de estrategia, a lo que llamo las 5 PS.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Son muy diversas las clasificaciones que se han realizado de las estrategias entre ellas Danserau (1978) habla de dos clases de estrategias; primarias que operan directamente sobre el material informativo y hacen relación directa a los procesos de comprensión, retención y recuperación, utilización y estrategias de apoyo, que tratan de mantener el clima cognitivo adecuado, y hacen referencia a la elaboración y programación de metas.

Jones (1986) identifica tres tipos de estrategias: estrategias de codificación, como nombrar, repetir, elaborar ideas claves de un texto, generativas como parafrasear, visualizar el material por medio de analogías, metáforas e inferencias y constructivas, razonamiento, transformación y síntesis.

Weinstein y Mayer (1986) establecen una clasificación sencilla y lineal de estrategias: repetición, organización, elaboración, control de la comprensión y estrategias afectivas. Cada una de estas estrategias se puede aplicar a tareas de aprendizaje básicas y complejas.

Las estrategias se pueden dividir de acuerdo con dos criterios, su naturaleza y su función: de acuerdo con su naturaleza, pueden ser cognitivas, metacognitivas y de apoyo. De acuerdo con su función, se pueden clasificar las estrategias de acuerdo a sus procesos a los

que sirven: sensibilización, atención adquisición, personalización, recuperación, transfer y evaluación.

1.3.2.1. *En la gestión legal.*

La constitución del Ecuador en el año 2008, establece los siguientes artículos respecto a la educación:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

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

Entre las estrategias para mejorar la gestión de la planificación institucional y curricular tenemos:

- Buscar un espacio para presentarse a los apoderados: "Yo soyy seré el profesor de asignatura...de su hijo"
- Dominar los contenidos mínimos principales de su asignatura con profundidad. En caso contrario, buscar alternativas de reforzamiento y capacitación. Para planificar la asignatura se requiere conocer a cabalidad el programa curricular del nivel que ha sido asignado.
- Conocer los objetivos de la asignatura.
- Determinar los objetivos transversales que incorporará a la asignatura.
- Considerar el marco valórico del establecimiento, que toda actividad, trato y situación dada en clases, sea un reflejo de ellos.
- Conocer los fundamentos de su asignatura, ¿para qué enseño.....?
- Manejar la secuencia de contenidos requeridos para un adecuado aprendizaje.
- Dividir los contenidos por mes.
- Entregar a los alumnos y pegar en el cuaderno, una versión simple de los contenidos del año, divididos por mes y de las fechas de evaluación.
- Avisar a los apoderados que todos los contenidos anuales de su asignatura se encuentran disponible en la primera hoja del cuaderno, así como en la página web de la Institución. Haga firmar esta circular y revise su firma.
- No olvidar considerar la calendarización del establecimiento, los meses de vacaciones, efemérides, aniversarios u otros que le restarán semanas de trabajo.
- Dividir los contenidos por semana
- Dividir la semana por las horas asignadas a su subsector.
- Planificar con el área. Es deseable que todos los docentes de un subsector vayan a la par. Comparta sus planificaciones.
- Planificar centrado en las competencias, no en los contenidos.

- Planificar centrado en el aprendizaje, no en la enseñanza. Esto hace variar la planificación de la asignatura año a año, curso a curso.
- Nunca llegar a una clase a improvisar lo que va a hacer.
- Planificar los contenidos para las horas pedagógicas asignadas. No olvide considerar el tiempo real de trabajo, es decir, hay minutos que se destinan a pasar lista, revisar tareas, dar avisos, solucionar imprevistos, manejo disciplinar.
- No repetir año tras año las planificaciones, sólo le sirven de base.
- Evitar repetir las actividades.
- Jamás realizar las mismas pruebas, año tras año o entre cursos del mismo nivel. Es evidente el traspaso de información, lo que invalida el instrumento.
- Evitar desvalorar la planificación y declarar que es algo burocrático.
- Considerar la semana de evaluación de sus contenidos. Asigne indicadores de logro, claros y pertinentes.
- Asignar tiempo para reforzar contenidos débiles.
- Adaptar la planificación a la realidad del grupo – curso.
- Si requiere del uso de recursos didácticos, no olvidar programar y solicitar con la debida anterioridad.
- Aceptar la observación de su clase, por un superior o un par, como una excelente colaboración y oportunidad de mejora.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

El proceso de enseñanza y aprendizaje es una construcción conjunta que responde a un continuo complejo intercambio entre el docente, los alumnos y el contexto tanto en el aula con su ambiente de aprendizaje, como en la realidad en la cual se desarrolla la actividad, Díaz, Barriga y Hernández, (2001, p.7), definen las estrategias docentes como “las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos, así como al contexto de su clase”, por ello existen diversas vías para promover el aprendizaje, el docente ha de ser capaz de decidir en cada caso.

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

Para la elaboración e implementación de las estrategias docentes, según Díaz, Barriga y Hernández (2001, p.26), es necesario considerar: “las características generales de los alumnos (nivel de desarrollo cognitivo, factores afectivos, entre otros), el conocimiento previo y el curricular, la meta que se desea lograr, las actividades de aprendizaje, la evaluación del progreso del aprendizaje del estudiante”, se debe agregar la determinación del contexto intersubjetivo, creado en conjunto con alumnos y el resto de los actores que participan en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, este aspecto depende del enfoque psicoeducativo adoptado.

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

Establecer lineamientos institucionales en lo académico y formativo.

Para definir las políticas institucionales con relación a lo académico y formativo, es necesario tener en cuenta que la participación y compromiso de los profesores y profesoras es condición indispensable para que, dicha política, sea un motor que impulse el sistema hacia los grandes objetivos institucionales.

- Integrar a los profesores y profesoras en la actualización del Proyecto Educativo del Colegio (PEI) y en la definición de las políticas institucionales. La institución necesita líderes pedagógicos a cargo de los procesos educativos que se dan en el aula y fuera de ella.
- Promover los valores del Proyecto Educativo para que se constituyan en los ejes de las prácticas del establecimiento. La función principal de toda institución educativa es educar para la vida formando a los ciudadanos y ciudadanas del futuro.
- Organizar talleres con los profesores para analizar la propuesta formativa del establecimiento y velar por la coherencia de los procesos educativos con los valores, principios y objetivos estratégicos declarados en el PEI.
- Analizar los Planes y Programas e impulse la implementación de innovaciones pedagógicas que transformen el currículo, respondiendo a las nuevas demandas educativas del medio.
- Orientar el trabajo académico hacia el desarrollo de competencias más que a la sola adquisición de conocimientos.
- Organizar la realización de actividades de capacitación de acuerdo al plan de formación profesional del establecimiento.

- Ser el docente un modelo, investigando, preparando las clases, actividades y recursos en forma profesional y cuidadosa.
- Explicar los objetivos que desea alcanzar y cómo desarrollarán competencias importantes para ellos que les servirán en el futuro. Exponga con fundamentos y ejemplos, ¡evitar los “sermones”!
- Entregar toda la información necesaria para que los estudiantes tengan éxito: bibliografía, sitios en Internet, trabajos de temas similares, especificaciones del trabajo, pauta de corrección.
- ¡Jamás comparar cursos, estudiantes, hermanos o familiares! Concéntrese en destacar las fortalezas de cada cual y cómo mejorar.
- Programar “estados de avance” y retroalimente paso a paso a los estudiantes acerca de sus logros.
- Reformular las dificultades o las discapacidades de los estudiantes como desafíos y oportunidades.
- Divulgar los buenos trabajos de los estudiantes a toda la comunidad educativa, a través de diferentes medios: escritos, virtuales, presentaciones etc.
- Felicitar a los estudiantes que han progresado y a sus apoderados.
- Incentivar y enseñe a los estudiantes a fijarse metas y autoevaluar sus estrategias y progresos.
- El docente puede orientar el proceso de aprendizaje de los estudiantes con preguntas como:
 - ¿Para qué estás haciendo esta actividad?
 - ¿Qué quieres aprender?
 - ¿Sabes algo con lo cual puedas relacionar esta nueva materia?
 - ¿Cuál es el objetivo que te has planteado?
 - ¿Qué pasos vas a dar para lograr ese objetivo?
 - ¿Cómo vas a saber que lo has logrado?
 - ¿Cómo te imaginas que te vas a sentir cuando lo hayas logrado?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La definición de un diseño de investigación, está determinado por el tipo de investigación que va a realizarse. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

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

En cuanto a la investigación cuantitativa se basa en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Además, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población.

La función de la investigación exploratoria es descubrir las bases y recabar información que permita como resultado del estudio, la formulación de una hipótesis. Las investigaciones exploratorias son útiles por cuanto sirve para familiarizar al investigador con un objeto que hasta el momento le era totalmente desconocido, sirve como base para la posterior realización de una investigación descriptiva, puede crear en otros investigadores el interés por el estudio de un nuevo tema o problema y puede ayudar a precisar un problema o a concluir con la formulación de una hipótesis.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

2.2. Contexto

La Fundación Vida Nueva nace en el año 2004, tomando como base las instituciones educativas: Unidad Educativa e Instituto Superior Vida Nueva, dedicadas primordialmente a brindar educación técnica en los sectores de la Marín, Chimbacalle, y en Guamaní.

Su Fundador, hasta entonces propietario de estas instituciones, decide que Vida Nueva pase a manos de la sociedad para que su visión de servir a la comunidad continúe bajo la perspectiva de una ONG; es así que en el año 2004, mediante el acuerdo #4562 del Ministerio de Educación, el estado ecuatoriano reconoce oficialmente a la Fundación Vida Nueva.

En el segundo semestre del año 2007, se realiza una reorganización institucional, dando lugar a la actual estructura de la Fundación, con la cual se busca continuar con el principio de servicio social con el que crearon las instituciones que en inicio formaron parte de la Fundación, principio que se convirtió en la misión institucional.

La Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”, sección Chimbacalle está ubicada en uno de los barrios más tradicionales de la ciudad en el sur de Quito. Ofrece una educación particular a nivel técnico en las carreras de: Mecánica Automotriz, Mecánica Industrial, Electricidad, Electrónica, Informática y Contabilidad para estudiantes de octavo a décimo año de Educación General Básica y de primer a tercer año de bachillerato.

El número de estudiantes es de alrededor 350 y cuenta con docentes tanto técnicos y culturales en un número de 25. El tipo de relación laboral es a contrato y la modalidad de estudio es presencial.

2.3. Participantes

Los docentes participantes de la investigación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, pertenecen a la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”, Sección Chimbacalle.

La institución ofrece una educación particular y se encuentra ubicada en una zona urbana de la ciudad de Quito. Para la investigación fueron encuestados y observados 2 docentes femeninos y 3 masculinos, los mismos que tienen entre 32 y 55 años de edad.

Los docentes poseen título relacionado con la docencia y con las asignaturas que imparten. Además la mayor parte de los participantes tienen algunos años de experiencia y uno de ellos tiene título de cuarto nivel. La modalidad de trabajo es presencial y a contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

De manera práctica, el método se inicia desde el momento en que el investigador decide construir un objeto de estudio; para tal fin decide cuál será el camino a seguir para darle concreción a la mediación formal que constituye su proyecto de investigación hasta concluirlo.

Hablando de la técnica, ésta se explica como la manera de recorrer el camino que se delinea en el método; son las estrategias empleadas para recabar la información requerida y así construir el conocimiento de lo que se investiga, mientras que el procedimiento alude a las condiciones de ejecución de la técnica. La técnica propone las normas para ordenar las etapas del proceso de investigación, de igual modo, proporciona instrumentos de recolección, clasificación, medición, correlación y análisis de datos, y aporta a la ciencia los medios para aplicar el método. Las técnicas permiten la recolección de información y ayudan al ser del método.

Lo que permite operativizar a la técnica es el instrumento de investigación. Se aclara que en ocasiones se emplean de manera indistinta las palabras técnica e instrumento de investigación; un ejemplo es lo que ocurre con la entrevista que es una técnica, pero cuando se lleva a cabo, se habla entonces de la entrevista como instrumento. Las técnicas más comunes que se utilizan en la investigación cualitativa son la observación, la encuesta y la entrevista y en la cuantitativa son la recopilación documental, la recopilación de datos a través de cuestionarios que asumen el nombre de encuestas o entrevistas y el análisis estadístico de los datos.

2.4.1. Métodos

De entre los métodos utilizados en la presente investigación tenemos:

Método descriptivo

El método descriptivo consiste en desarrollar una caracterización de las situaciones y eventos de cómo se manifiesta el objeto de investigación, ya que éste busca especificar las

propiedades importantes del problema en cuestión, mide independientemente los conceptos y también puede ofrecer la posibilidad de predicciones aunque sean muy rudimentarios.

A través de este método se va a describir los resultados de la investigación en el capítulo de resultados, análisis y discusión después de haber completado la matriz de resultados.

Método deductivo

El método deductivo, se realiza tomando como fundamento algunos principios o conocimientos generales que son aplicables para inferir conclusiones particulares en el área del objeto de investigación.

Este método le permite hacer una revisión del contenido del marco teórico y las diferentes propuestas por parte de los autores para llegar a través de la comparación con los resultados a obtener respuestas en lo particular sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

Método inductivo

El método inductivo, considera una serie de fenómenos o conocimientos particulares para llegar a conclusiones generales, del análisis de varios casos y objetos particulares se puede llegar a una conclusión general.

Con la aplicación de este método se va a determinar si los resultados adquiridos se los puede o no generalizar según las características de cada uno de los docentes encuestados y observados.

Método estadístico

La Investigación cuantitativa asume el Método Estadístico como proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones.

El Método estadístico ofrece además las siguientes bondades para la Investigación educativa y pedagógica (Bojacá, 2004):

- 1) Facilita el manejo de grandes cantidades de observaciones y datos por el empleo adecuado de la muestra.

2) Facilita el manejo de categorías tanto deductivas como inductivas al convertirlas en variables numéricas.

3) Maximiza el carácter objetivo de la interpretación no obstante la observación y participación del sujeto investigador en el mismo grupo investigado.

Para el tema de investigación haremos uso de este método para la decodificación de los datos a través de tablas y gráficas en el programa Excel.

Método hermenéutico

Este método permite la recolección e interpretación de la información recolectada. Este método se lo aplicará en la elaboración del marco teórico de la investigación.

2.4.2. Técnicas

De entre las técnicas que facilitarán el proceso de investigación, tenemos las siguientes:

Técnicas de investigación bibliográfica.

Las tres técnicas que a continuación se detallan permitieron la realización del marco teórico del tema de investigación:

- La lectura en el proceso de investigación precisa esfuerzo, atención, constancia y disciplina, y la relación establecida entre el texto y el lector es un proceso interactivo, constructivo y creativo en que la lectura es el eje para confrontar, ratificar, modificar o crear nuevos conocimientos.
- Los organizadores gráficos son técnicas activas de aprendizaje por las que se representan los conceptos en esquemas visuales. Los Organizadores Gráficos toman formas físicas diferentes y cada una de ellas resulta apropiada para representar un tipo particular de información.
- Un resumen es la representación abreviada y precisa del contenido de un documento. El resumen debe ser objetivo y tiene que plantear el concepto general del texto, con todas sus ideas fundamentales y las secundarias que sean necesarias para el entendimiento de las principales. El autor del resumen debe saber hallar un hilo conductor que una las frases esenciales del texto principal.

Técnicas de investigación de campo

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

- La observación directa del fenómeno en estudio es una técnica bastante objetiva de recolección; con ella puede obtenerse información aun cuando no exista el deseo de proporcionarla y es independiente de la capacidad y veracidad de las personas a estudiar; por otra parte, como los hechos se estudian sin intermediarios, se evitan distorsiones de los mismos, sin embargo, debe cuidarse el entrenamiento del observador, para que la observación tenga validez científica.

Esta técnica fue utilizada al momento de realizar las observaciones de los docentes seleccionados durante el desarrollo de la clase; además en estas observaciones el investigador no fue participante de las actividades del grupo.

- Una encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

Las encuestas fueron utilizadas para la recolección de los datos que nos servirán para obtener la información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

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

El objetivo del cuestionario es identificar la frecuencia, importancia y el conocimiento que tiene los docentes seleccionados en los ámbitos de la gestión:

- Gestión legal.
Dentro del ámbito legal, conocer tanto los derechos como obligaciones que tienen los docentes dentro del marco legal educativo.
- Gestión de planificación institucional y curricular.

Evaluar los objetivos a alcanzar dentro del marco institucional y curricular; la gestión, se refiere a la acción de llevar adelante lo planificado.

- Gestión de aprendizaje.
Permite evaluar las estrategias docentes como “las actividades que realiza el docente en el manejo de una serie de métodos y técnicas, rígidas o flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos, así como al contexto de su clase”
- Gestión de liderazgo y comunicación.
Permite definir las políticas institucionales con relación a lo académico y formativo; es necesario tener en cuenta que la participación y compromiso de los profesores y profesoras es condición indispensable para que, dicha política, sea un motor que impulse el sistema hacia los grandes objetivos institucionales.

Además este cuestionario fue aplicado una vez por docente seleccionado.

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

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación.

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

Este registro es aplicado a los docentes seleccionados, dos a cada profesor en el caso en que el proceso didáctico se desarrolle en dos períodos de clase para poder consignar las observaciones del proceso didáctico.

2.5. Recursos

Los recursos de investigación en el proceso investigativo constituyen un sistema complejo que debe conocerse, asimilarse, entenderse y aprovecharse de manera expedita, libre y eficiente por parte del investigador o del equipo de investigadores. Las personas, documentos, equipos, laboratorios; las técnicas de recuperación y procesamiento de la información son activos esenciales que deben considerarse como recursos de investigación.

La función de los recursos de investigación en el proceso de adquisición de nuevo conocimiento social, como lo es la investigación, es de suma importancia. Su finalidad es la obtención de información acerca del objeto y del problema de investigación.

2.5.1. *Talento Humano*

Dentro de los recursos humanos que ayudaron al desarrollo del tema de investigación fueron:

- Investigador: Amancha Vera Edgar Vinicio
- Tutor: Zaldumbide Andrade Wilson René
- Vicerrectora de la Unidad Educativa Vida Nueva sección Chimbacalle.
- Cinco docentes seleccionados en la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”, los cuales fueron encuestados y observados con los instrumentos anteriormente mencionados.

2.5.2. *Materiales institucionales*

Dentro de los materiales institucionales para la investigación tenemos:

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.
- Aula del primer año de bachillerato paralelo A
- Aula del segundo año de bachillerato paralelo B.
- Aula del tercer año de bachillerato paralelo B,

2.5.3. *Materiales*

Dentro de los materiales utilizados para la investigación tenemos:

- Cinco cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente.
- Diez registros de observación de las actividades docentes.

- Dos esferos.
- Guía didáctica.
- Un lápiz

2.5.4. Económicos

Los recursos económicos invertidos fueron aquellos que se utilizaron para las correspondientes:

Impresiones	\$ 20
Fotocopias	\$ 5
Utilización del internet	\$ 15

El monto invertido es de \$ 40, el cual es financiado por la persona que realizó la investigación.

2.6. Procedimiento

A continuación se presenta los pasos que se siguieron para la elaboración del presente informe de investigación:

- Se seleccionó a la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”, como el centro educativo reconocido por el Ministerio de Educación para encuestar a 5 docentes en los niveles de Educación Básica y Bachillerato.
- Posteriormente fue entregada la carta enviada por la U.T.P.L. a la Lic. Vicerrectora de la Institución, en la cual se indica el objetivo de la visita y el trabajo a realizar.
- Una vez autorizada la carta, se solicitó una breve reseña de la institución educativa: su ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo de educación, número de docentes y número de estudiantes.
- Después se asignaron a los 5 docentes, los cuales respondieron a la encuesta presentada.

- Luego se realizó las observaciones respectivas a cada uno de los profesores asignados.
- Posteriormente, con las encuestas y observaciones realizadas, se procedió a llenar la matriz de datos, con el objetivo de tener datos tabulados a través de tablas y gráficas que permiten tener una mejor visualización de los resultados obtenidos.
- Para la elaboración del informe de investigación, se desarrolló el capítulo 1 correspondiente al Marco Teórico y el capítulo 2 Metodología.

CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,00	80%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,60	76%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,80	78%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6,80	68%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,20	82%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,80	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,80	78%
TOTAL		62,40	
PROMEDIO		7,80	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

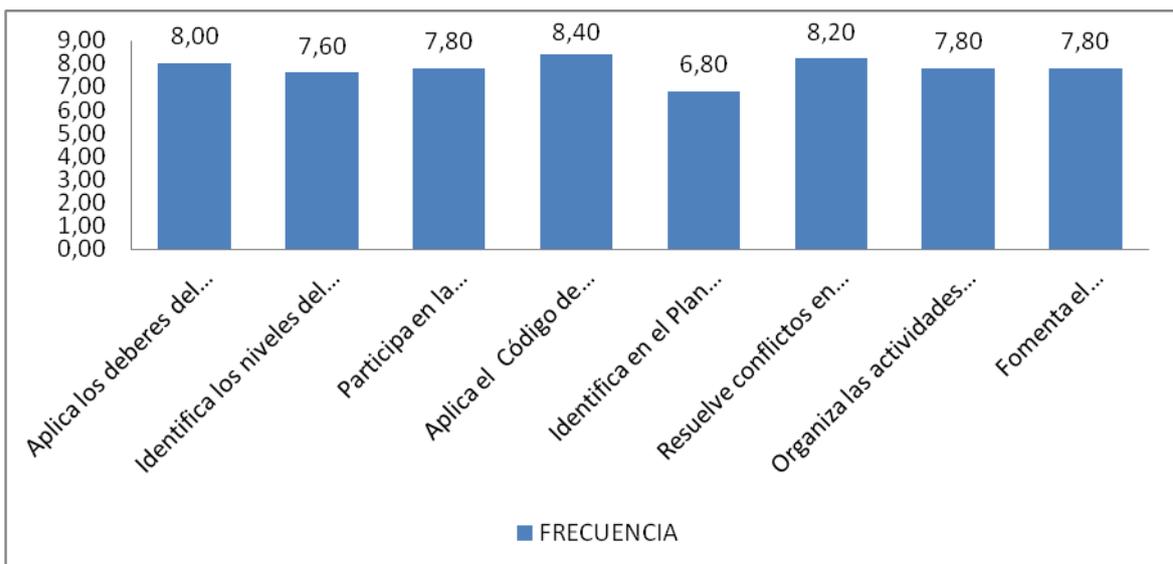


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación a los docentes investigados se muestran medianamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo el indicador: “Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades” obtuvo una frecuencia del 68%, la cual es la menor de todos los ítems.

Frente a lo expuesto se deduce que los docentes desconocen o no aplican este instrumento cuya finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema.

En la página web del Ministerio de Educación: “El PDE (Plan Decenal de Educación) es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social, puesto que fue aprobado por cerca del 70% de la los votantes en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la nueva Carta Constitucional. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos”. Estos hechos permiten que la ciudadanía se apropie, se involucre y lo apoye directamente. Esto será posible si se acompaña el desarrollo de capacidades de los actores sociales para el acompañamiento y seguimiento del PDE.

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

Tabla 2. Nivel de 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	8,00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,20	82%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	82%
	TOTAL	65,40	
	PROMEDIO	8,18	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

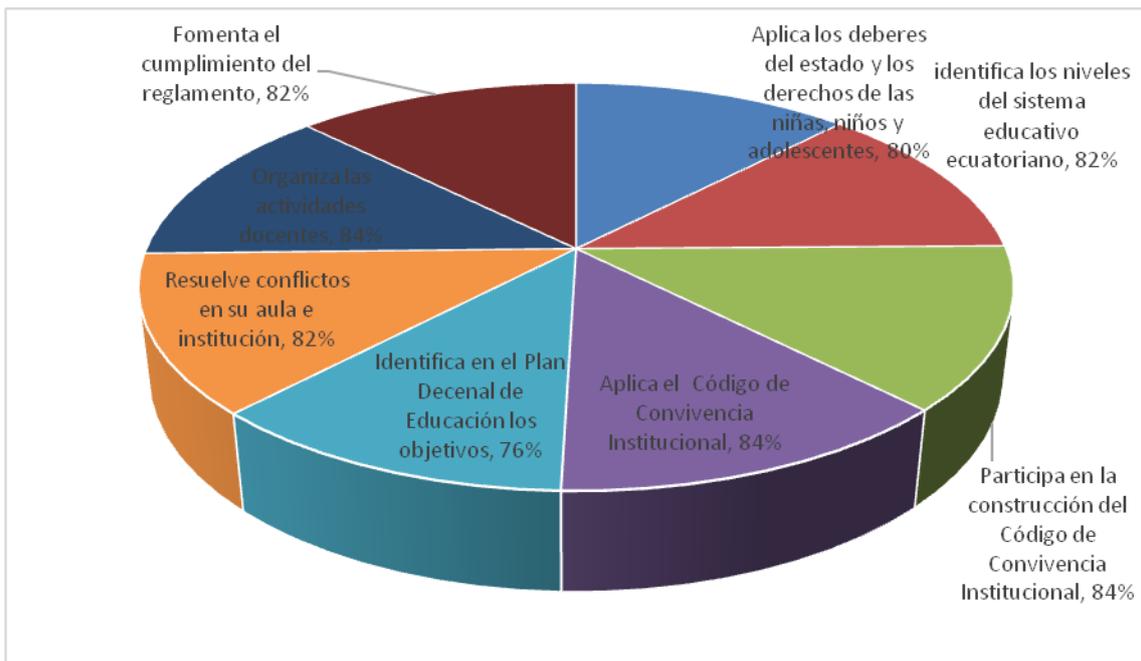


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Analizando los resultados obtenidos respecto a la importancia que dan los docentes a este indicador, se puede observar que hay una concordancia con el ítem 1.5 de la tabla 1. Según la tabla 2, el indicador 1.5. (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) tiene la menor frecuencia que es del 76%, de lo cual se puede deducir la poca importancia que dan los docentes a este apartado. Se debe tomar en cuenta que el Plan Decenal de Educación es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo y se fundamenta en las ocho políticas consideradas por el Plan Decenal de Educación.

El PDE es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social, puesto que fue aprobado por cerca del 70% de los votantes en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la nueva Carta Constitucional. Estos hechos permiten que la ciudadanía se apropie, se involucre y lo apoye directamente. Esto será posible si se acompaña el desarrollo de capacidades de los actores sociales para el acompañamiento y seguimiento del PDE. La generación de propuestas ciudadanas que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE, ha sido hasta ahora muy limitada. Se trata de potenciar las

capacidades existentes, propiciando la generación de propuestas, mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,40	74%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
TOTAL		65,00	
PROMEDIO		8,13	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

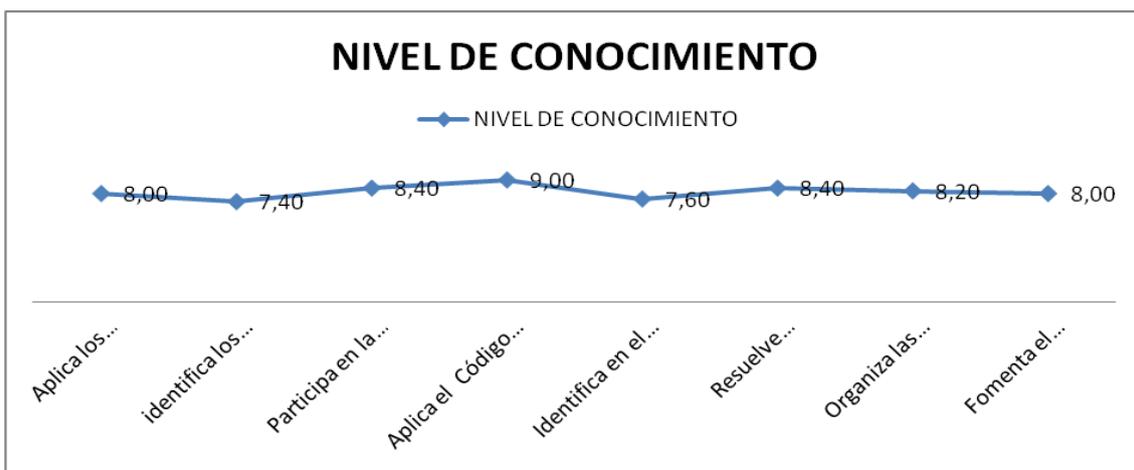


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Después de revisar los resultados obtenidos en la investigación en este apartado, se puede observar que hay dos porcentajes que están fuera del común denominador de los demás. Los ítems 1.2. (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y 1.5. (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) son los menos conocidos por parte de los docentes. Sin embargo, para Armas Laidy (2008) no se debe olvidar la importancia que tienen estos aspectos en el profesor, pues estos permiten:

Promover el desarrollo integral, armónico y permanente de las potencialidades y valores del hombre ecuatoriano; desarrollar una mentalidad crítica, reflexiva y creadora; formar la conciencia de libertad, solidaridad, responsabilidad y participación, dentro del sistema democrático, sustentado en el reconocimiento de los derechos humanos; desarrollar las aptitudes artísticas, la imagen creadora y la valoración de las manifestaciones estéticas; ofrecer una formación científica, humanística, técnica, artística y práctica, impulsando la creatividad y la adopción de tecnologías apropiadas al desarrollo del país; fortalecer la conciencia cívica, de soberanía y nacionalidad, respetando la identidad cultural de los diferentes grupos étnicos y de sus genuinas expresiones, para esto se quiere recuperar la capacidad de la educación para liderar el proceso de cambio dentro de las sociedades indígenas a fin de conseguir un mejoramiento de sus condiciones y calidad de vida. Se apoyará los esfuerzos de los grupos indígenas para recuperar y mantener sus prácticas culturales tradicionales que les permita conservar su identidad propia, frente a las imposiciones de la sociedad nacional (p.66).

Además permitirá desarrollar el conocimiento de los recursos naturales e incentivar su defensa y su aprovechamiento racional y equitativo para obtener el equilibrio ecológico y el crecimiento socio-económico del país.

De lo anteriormente expuesto se puede concluir que la capacidad perceptiva, sensibilidad, riqueza de ocurrencias y un sentido de la singularidad son, pues, las condiciones previas para el arte de educar. El respeto profundo frente a la libertad intrínseca al ser en desarrollo también conduce a prescindir de los métodos didácticos usuales, por ejemplo a prescindir de una aplicación precoz de elementos técnicos, que básicamente paralizan la voluntad de tener iniciativa propia y vida propia, induciendo a un consumo pasivo.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,00	80%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,00	70%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,80	68%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	7,60	76%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6,60	66%
2.8	Utiliza el PAA	7,60	76%
2.9	Construye una planificación de clase	8,20	82%
2.10	Planifica la clase	7,80	78%
2.11	Utiliza el PEI	6,40	64%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	6,40	64%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	6,40	64%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,60	66%
2.15	Incorpora el PAA	7,00	70%
	TOTAL	108,40	
	PROMEDIO	7,23	72%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

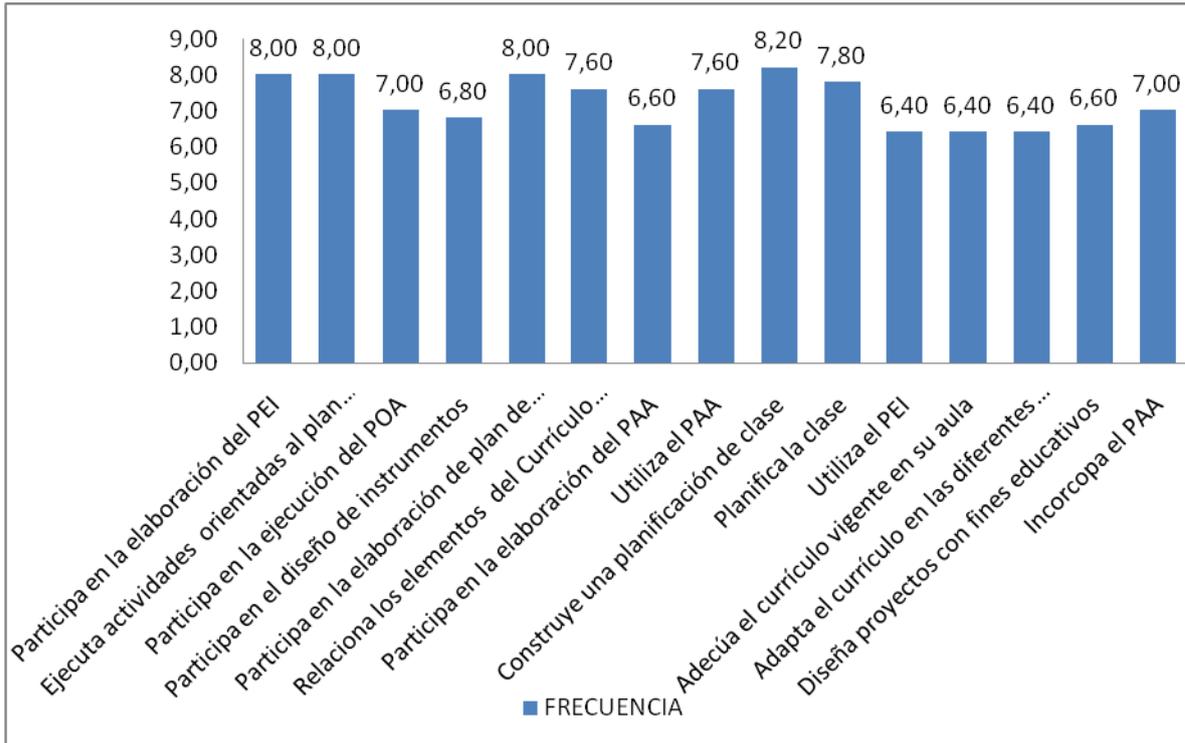


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Revisando la tabla de frecuencias y su respectiva gráfica del desempeño profesional en el ámbito de la planificación por parte de los docentes de la Unidad Educativa Vida Nueva, se puede observar que los ítems 2.11, 2.12 y 2.13 son los que sobresalen en menor frecuencia y por ende en su porcentaje.

Respecto a la utilización del PEI para la planificación por bloques curriculares, se debe conocer que el Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un instrumento de planeamiento estratégico escolar que ayuda a conducir cualquier establecimiento educativo de la manera más apropiada para responder a los problemas provenientes por la modernización: Ciencia y Tecnología, lo que permitirá a la institución educativa avanzar de la mano de la tecnología.

Referente a la adecuación del currículo vigente en su aula, es muy preocupante, debido a la importancia que tiene este apartado en el día a día del alumno con la realidad en la que se desenvuelve. No se puede continuar en el proceso de enseñanza aprendizaje con temas que son pocos o nada aplicables a su realidad, más aun tratándose de la calidad del material didáctico y de los textos escolares con que los maestros enfrentan el imperativo de hacer cumplir los preceptos de la pedagogía crítica enunciados por el Ministerio de Educación. Una veeduría ciudadana realizada al proceso de licitación de textos escolares, señala una realidad muy distinta a las aspiraciones del Ministerio, puesto que los textos

seleccionados mantienen el modelo tradicional, directivo y memorístico del actual sistema educativo; los enfoques y contenidos en algunas áreas desinforman. No promueven el aprendizaje de aspectos claves como el sentido crítico, la reflexión, la diversidad, interculturalidad y el enfoque de equidad de género y la ciudadanía, entre otros aspectos que de alguna manera planteaba la reforma curricular.

Concerniente a la adaptación del currículo tomando en cuenta su contexto educativo, se debe ser consciente que la educación a nivel público y a nivel particular es muy diferente debido a muchos factores, aunque en los últimos años el Ministerio de Educación haya tomado una de las mejores decisiones: unificar los currículos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,00	80%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL		127,60	
PROMEDIO		8,51	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

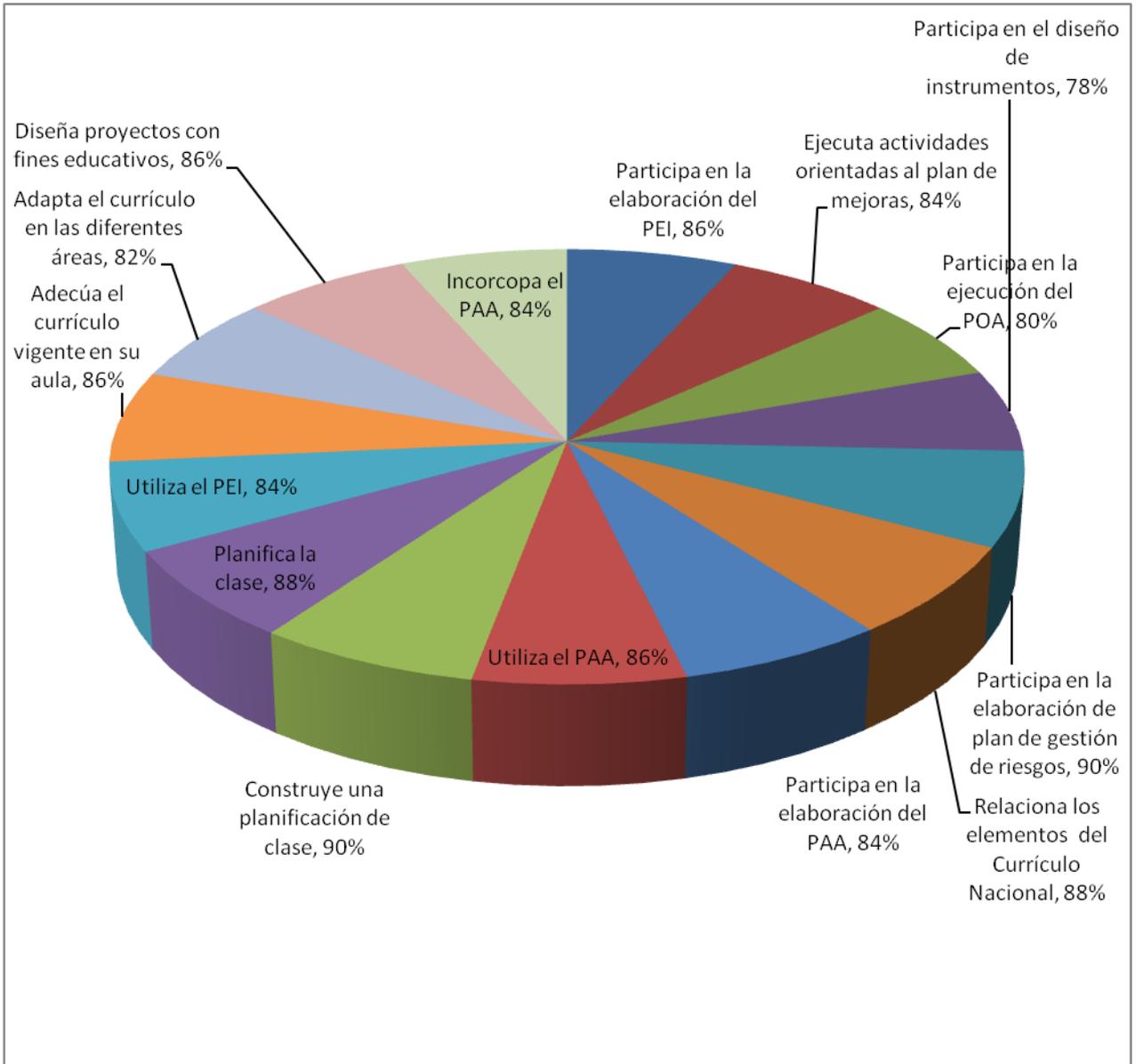


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Según los resultados obtenidos respecto a la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se puede observar que se tiene un promedio relativamente alto (85%); sin embargo el ítem 2.4 (importancia que dan los docentes a la participación en el diseño de instrumentos) es el que presenta menor frecuencia. Como parte primordial de la gestión de la planificación, se debe conocer que el plan operativo anual viabiliza los objetivos institucionales y las estrategias del proyecto educativo institucional a llevar a la práctica la ejecución de sus proyectos estratégicos.

El seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el POA, es el conjunto articulado de proyectos específicos para, a través del logro de los objetivos estratégicos, plasmar en la práctica de la institución educativa la misión y visión que se quiere alcanzar.

La planificación tanto a nivel macro, meso y micro es de vital importancia dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, es el primer paso hacia la consecución de los objetivos; por eso la necesidad de que tanto autoridades como docentes estén inmersos en este ámbito.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,60	76%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,60	76%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,60	76%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,40	64%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,80	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	7,40	74%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6,80	68%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	8,40	84%
2.11	Utiliza el PEI	7,20	72%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	7,40	74%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	6,80	68%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,80	78%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
	TOTAL	114,20	
	PROMEDIO	7,61	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

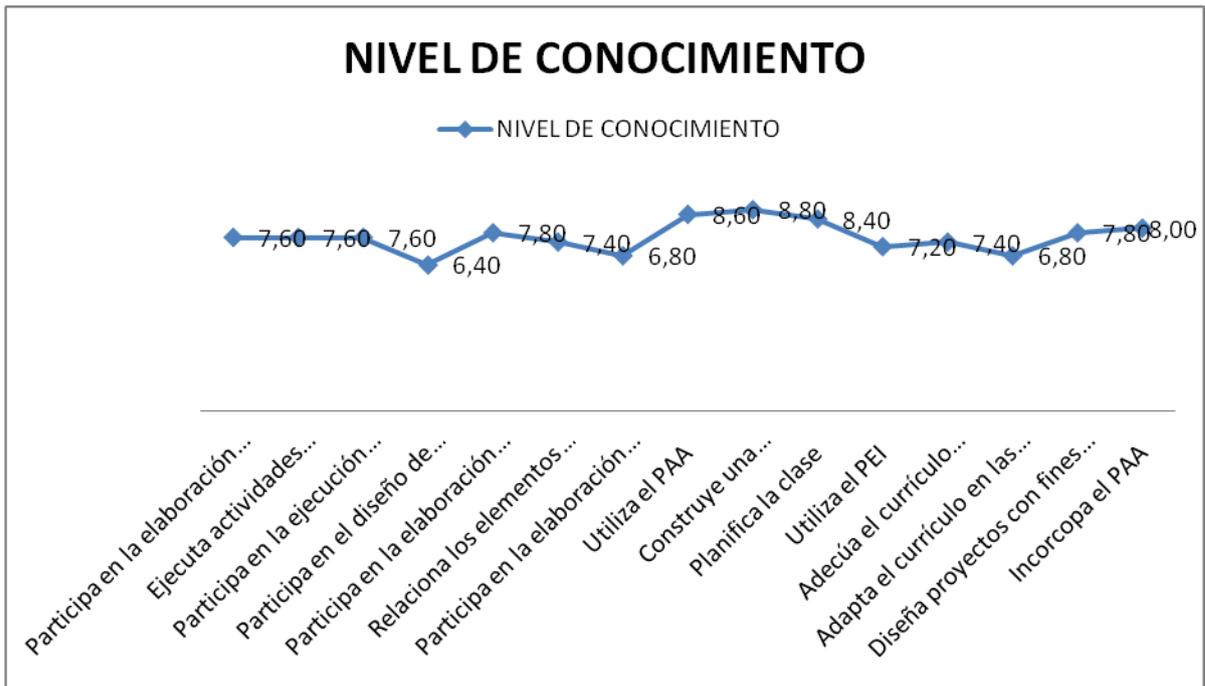


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Consecuencia del poco conocimiento que tienen los docentes respecto a la participación en el diseño de instrumentos, es la poca importancia que se refleja en la tabla 5.

Como se mencionó en el ítem anterior, el POA es un instrumento que permite una planificación a corto plazo, cuya realización está pensada para un año, tiene por objeto conseguir la ejecución del Proyecto Educativo Institucional. Surge de la visión, misión, propósitos, objetivos y estrategias cronogramadas en su matriz de planificación de los Proyectos específicos de implementación.

Además es posible señalar que el cuerpo de docentes, por lo general, percibe el desarrollo de un trabajo que se realiza con escasos espacios de interacción que puedan ser destinados a la reflexión y análisis de aspectos como los trabajados en la elaboración del POA, generando una práctica poco operativa y optimizadora de resultados, lo que impide un funcionamiento fluido al inicio de este proceso.

Afortunadamente esta situación sufre algunas variaciones a medida que se van consolidando como equipo de trabajo, tornándose un equipo mejor constituido que organiza más productivamente el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el POA.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	7,60	76%
3.3	Fundamenta su práctica docente	7,40	74%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7,40	74%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,00	80%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,80	78%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,40	74%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,20	82%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,00	80%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	7,80	78%
	TOTAL	78,00	
	PROMEDIO	7,80	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

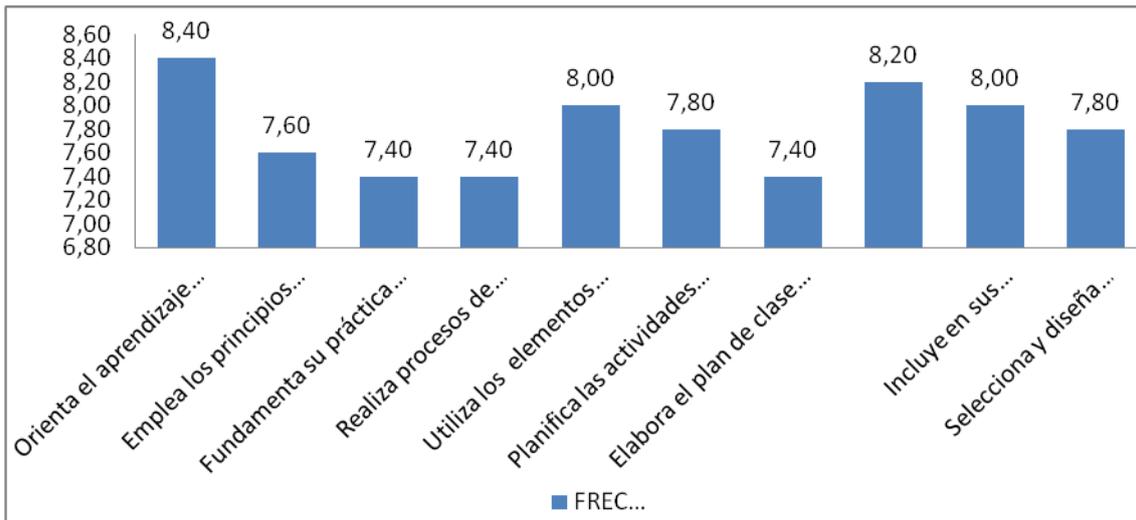


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Al analizar los resultados obtenidos en este apartado, se observa que se tiene un promedio relativamente bajo para la importancia que tiene la planificación dentro del proceso enseñanza aprendizaje.

A más de esto se puede observar que hay tres ítems que están por debajo del promedio, ítems que son considerados fundamentales en la gestión del aprendizaje. En lo referente a la fundamentación de la práctica docente en principios pedagógicos y didácticos, se debe considerar que la formación del docente depende en gran medida de estos principios para luego aplicarlos en el proceso de enseñanza. Además con el avance de la tecnología se debe actualizar sobre todo en la didáctica, pues hoy se tienen otros instrumentos de enseñanza que permiten llegar con el conocimiento al docente.

Referente a la realización de procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente, actualmente, se está dando mucha importancia a los métodos de investigación en donde el propio docente se convierte en investigador de su práctica docente. Esto se debe a que solo quienes aprenden a cuestionar sus acciones están en posibilidad de encontrar nuevas formas de emprender la tarea docente y ayudar a otros colegas a realizarlo. Al respecto Giroux (1997, pp. 171-178) menciona que es necesario que los profesores ejerzan la responsabilidad de plantear cuestiones serias acerca de lo que enseñan, sobre la forma en que deben enseñarlo y sobre los objetivos que persiguen.

Esta situación implica que el docente debe educarse como un intelectual que impacte en el desarrollo moral e intelectual de la sociedad mediante una participación como académico y

profesional activo y reflexivo que busca formas de pedagogía que traten a los estudiantes como sujetos críticos, lo cual les servirá como plataforma para transformarse en ciudadanos con el conocimiento, habilidades y valores adecuados para hacer frente a los retos de la sociedad de la información.

Otro de los ítems con menor frecuencia es: “Elabora el plan de clase tomando en cuenta el PAA”. La necesidad de planificar tomando en cuenta el PAA, permite la posibilidad de reflexionar sobre los diferentes factores y elementos que se conjugan en esta tarea, a fin de que los aprendizajes previstos sean congruentes con las necesidades de los estudiantes y la intencionalidad de la Institución Educativa, así como, para que todos aquellos aspectos que deben intervenir en él, efectivamente, se produzcan en las situaciones previstas y los estudiantes logren aprendizajes de calidad.

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

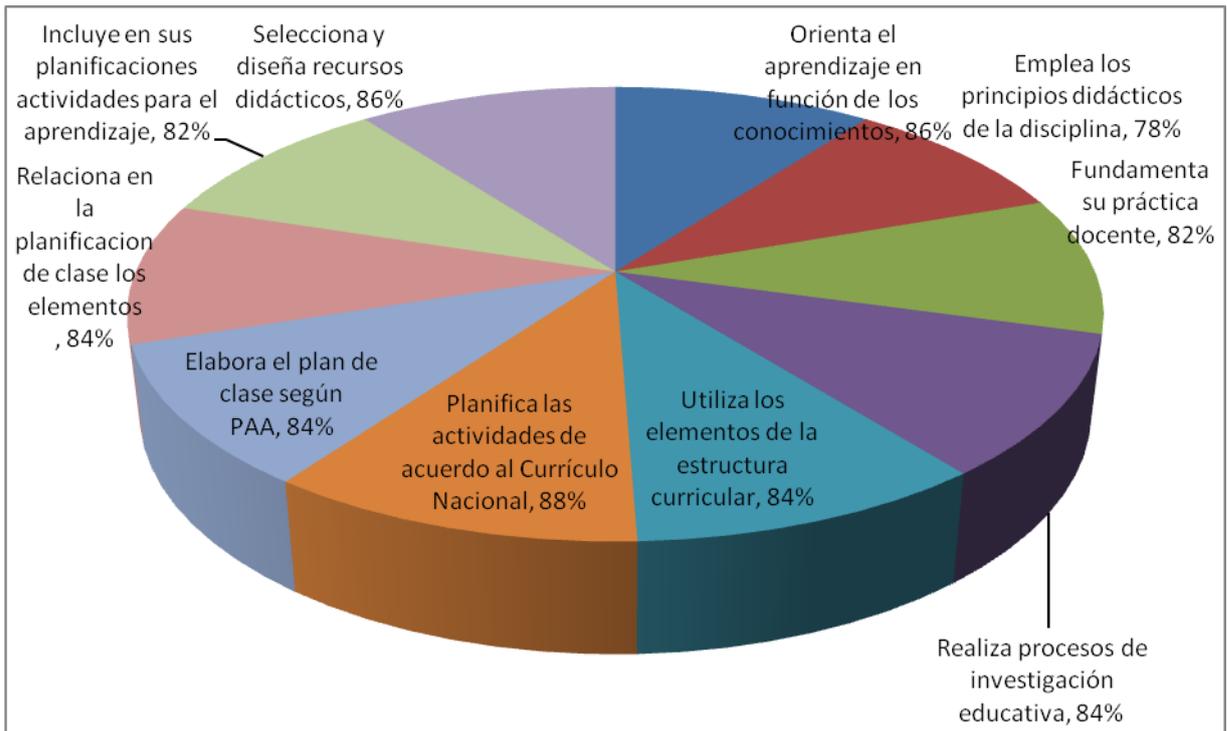


Figura 8. Niveles de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Analizando los resultados obtenidos en este apartado: “Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso”, el ítem: Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase, es aquel que presenta una menor frecuencia respecto al nivel de importancia.

Los principios de la enseñanza forman un sistema. Esta afirmación se la hace partiendo de la consideración siguiente: cada principio cumple determinados objetivos en la enseñanza, los objetivos de un principio particular se subordinan a los objetivos de todo el sistema de principios y la omisión de uno de ellos afecta todo el sistema, es decir, al buen funcionamiento de la enseñanza.

Se conoce que muchos autores formulan los principios de la enseñanza de distintas maneras, y a veces produce cierto descontento que el número de principios en los distintos textos no coincide. Al respecto L. Klingberg (2007), expresa que “lo determinante para establecer un sistema de principios didácticos es considerar una serie de criterios como son la necesidad de que el sistema de principios de la enseñanza debe atender a las leyes esenciales de la enseñanza”

De acuerdo con esto, los distintos sistemas de principios de la enseñanza planteados en los textos de didáctica, incluyen aquellos principios que incuestionablemente responden a determinadas regularidades de la enseñanza, como son la indispensable sistematización de la enseñanza, la necesidad de su dirección, la vinculación de la enseñanza con la práctica (planificación de la clase), con la vida; la formación de la personalidad dentro del colectivo, etc.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	7,40	74%
3.3	Fundamenta su práctica docente	7,20	72%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7,80	78%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,20	82%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,20	82%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,00	80%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	7,60	76%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,00	80%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
	TOTAL	79,00	
	PROMEDIO	7,90	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

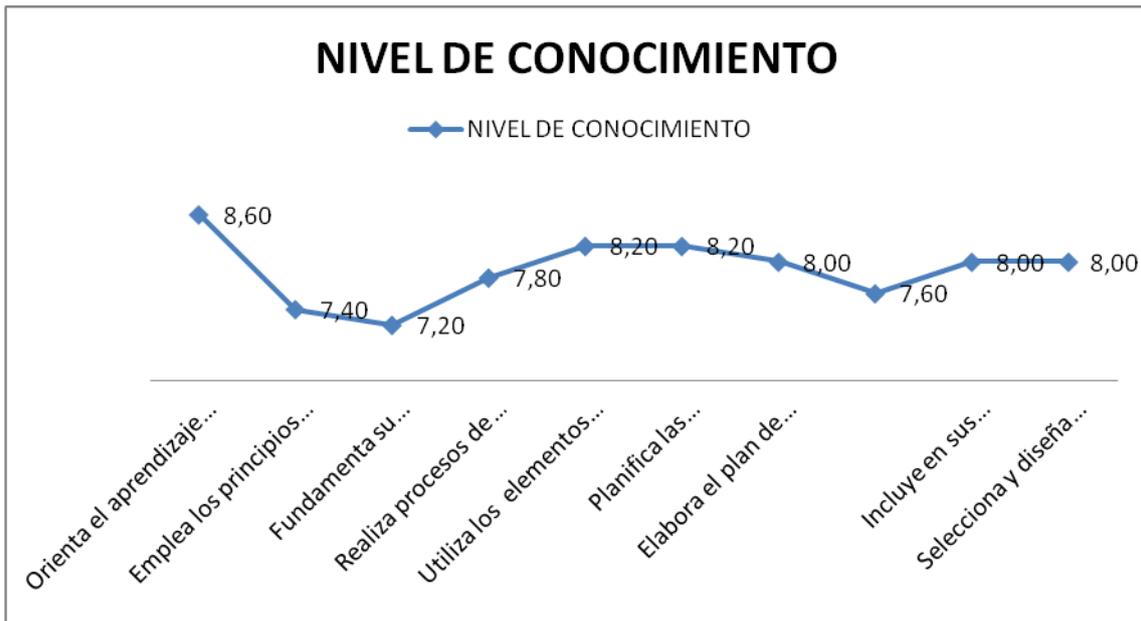


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Al visualizar los resultados obtenidos al cuestionario de autoevaluación de los docentes de la Unidad Educativa Vida Nueva, se puede subrayar el poco conocimiento que tienen los profesores acerca de los principios pedagógicos y didácticos que rigen su desarrollo profesional, pues este apartado corresponde al menor de todos que es del 74%. Como ya se había indicado en el análisis de la tabla 8, existen principios que rigen la profesión y que deben ser aplicados en cada una de las etapas del proceso enseñanza aprendizaje.

Para Savin (1976) los principios didácticos son derivaciones de las regularidades de la enseñanza favorables para su adecuada instrumentación, constituyen posiciones de partida, expresa las regularidades del proceso de enseñanza y están determinados por los objetivos de la educación (1976, p.77). Amplia este autor que cada principio se materializa a través de las reglas de enseñanza.

Estos principios se deben poner en práctica en la planificación de la clase, aspecto fundamental en el desarrollo del proceso; al no tener una planificación basada en principios didácticos se estaría divagando a través del conocimiento que se debe impartir al alumno.

Para dar solución a este desconocimiento, se debería buscar cursos de actualización pedagógicos y didácticos.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. (INICIO)

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	6,80	7,10	68%	71%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7,60	7,70	76%	77%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,40	8,30	84%	83%
TOTAL		22,80	23,10		
PROMEDIO		7,60	7,70	76%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

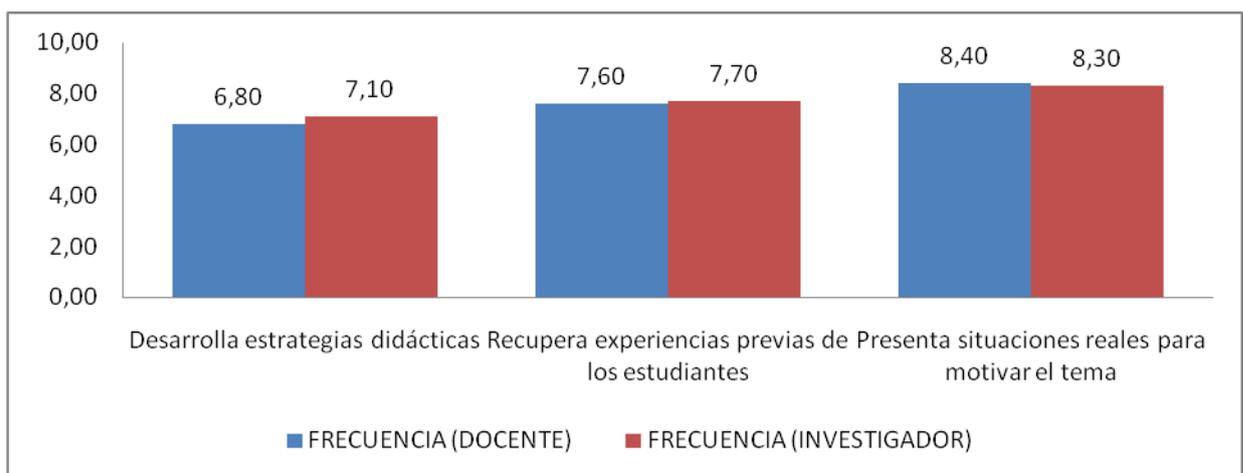


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.(INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Los porcentajes alcanzados en este ítem, reflejan el poco desarrollo de estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos al inicio del proceso enseñanza-aprendizaje.

El inicio es el momento instruccional que prepara al estudiante para la clase. En el transcurso del mismo se activa la atención y se promueven la motivación y el interés. Para un buen inicio debemos tomar en cuenta:

Activar la atención, establecer el objetivo o los objetivos del tema de clase, incrementar la motivación y el interés, pero sobre todo dar a conocer la importancia que tienen cada uno de los temas no solamente en el transcurso del año lectivo sino de toda su vida.

El contenido a aprender debe ser significativo para el estudiante. Aunque esto sólo lo puede decidir él mismo, se ha de intentar que lo que enseñemos tenga relación con la vida de nuestros estudiantes, sea relevante para ellos. En este punto es muy importante la información que hemos obtenido en el diagnóstico inicial, pues esa información ofrecerá una guía para hacer más interesante la instrucción y hará posible la conexión del contenido con los intereses y aspiraciones de los estudiantes.

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

Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (DESARROLLO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,20	8,30	82%	83%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	7,50	80%	75%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,00	7,90	80%	79%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,20	7,60	72%	76%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	8,00	84%	80%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,40	8,20	84%	82%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	8,20	88%	82%
	TOTAL	57,00	55,70		
	PROMEDIO	8,14	7,96	81%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

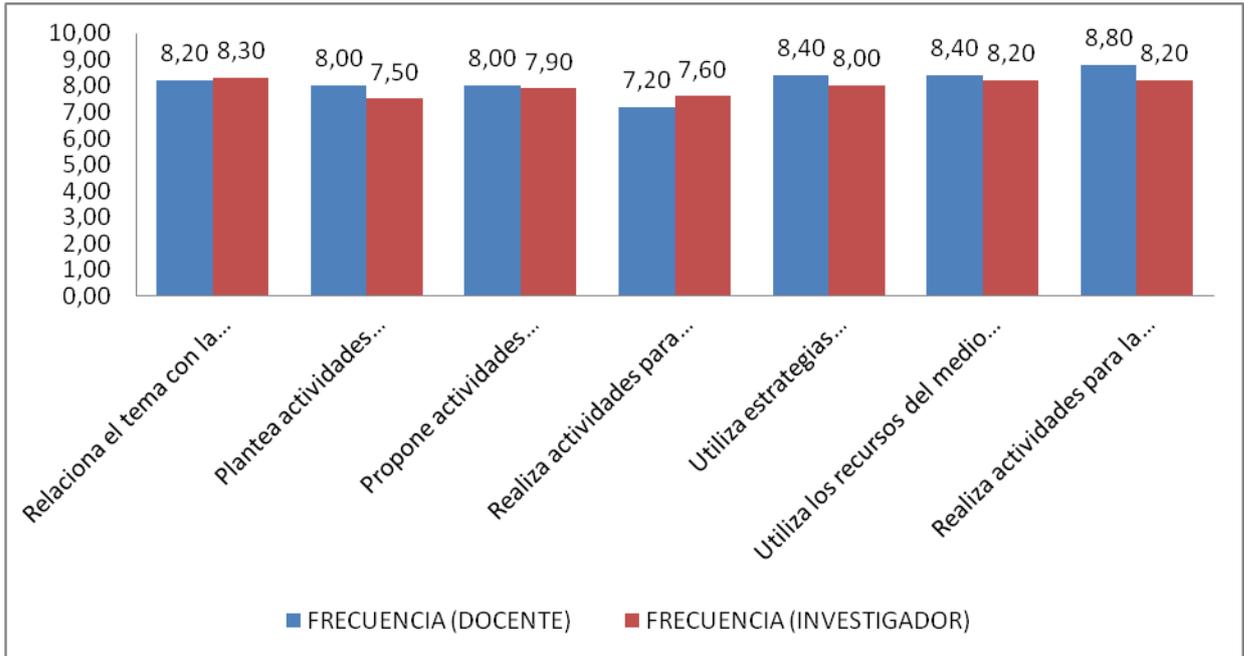


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. (DESARROLLO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Al analizar los resultados obtenidos en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, se puede observar que los porcentajes más bajos corresponden a la realización de actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.

La sistematización está estrechamente vinculada con el análisis de propiedades comunes y diferentes, al establecimiento de nexos entre conocimientos, que eventualmente pudieran parecer aislados, hasta organizarlos en un sistema.

Hernández Ruiz (1996), comenta acerca de la sistematización que la misma constituye un proceso sintético analítico de aplicación periódica; y de Soler, Fernández, García y otros (2007), se puede resumir que cada vez que se trata un nuevo contenido, deben estar presentes elementos de la sistematización, en lo que refiere al establecimiento de nexos con el contenido anterior y la conformación de una estructura del nuevo saber y poder, con el ya adquirido.

La sistematización garantiza en gran medida la asimilación del conocimiento y esta se define en la lógica dialéctica como una función del pensamiento, por lo que posee una importancia significativa en la enseñanza, debido al carácter sistemático donde cada nuevo contenido se apoya en el anterior.

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

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

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	7,40	82%	74%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7,80	8,00	78%	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	8,20	82%	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	8,40	82%	84%
TOTAL		32,40	32,00		
PROMEDIO		8,10	8,00	81%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

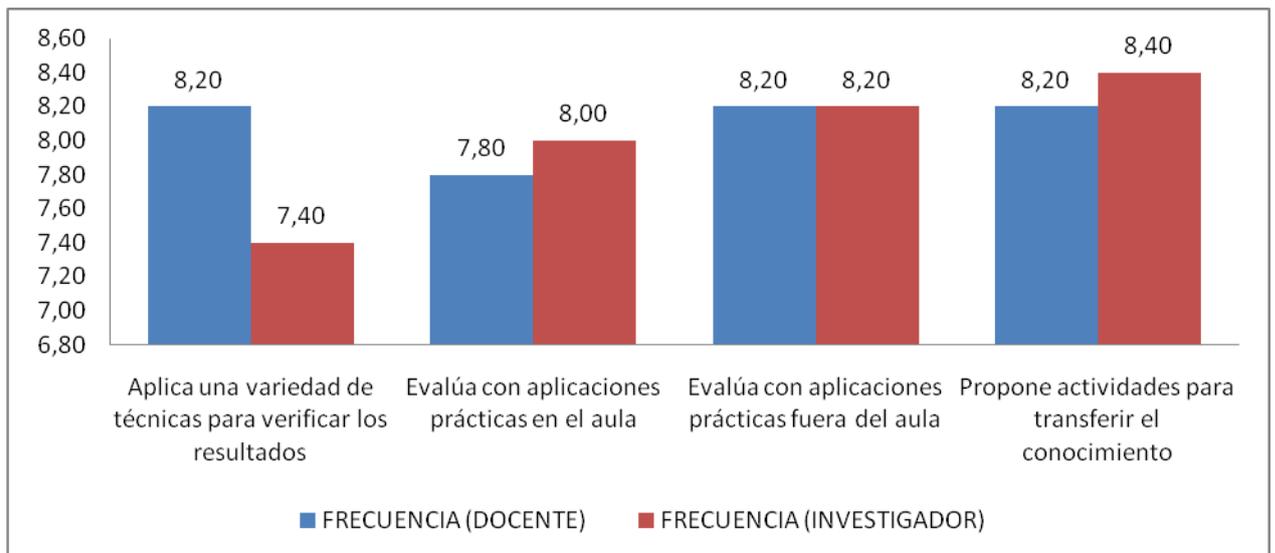


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

“Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje”, es el ítem que representa el menor de los porcentajes (74%), debido a que la evaluación se la hace de la manera tradicional.

Para Cardoso Frida, al elaborar el plan de trabajo (planeación didáctica) el profesor diseña las unidades temáticas, tomando en cuenta las técnicas de evaluación del aprendizaje que durante todo el curso instrumentará, las cuales es posible que modifique al inicio o a lo largo del curso para mejorar su enseñanza (2006, p.4).

Las técnicas de evaluación del aprendizaje deben ir acorde con el enfoque educativo que el profesor elija y con su estilo de docencia.

Si, por ejemplo, elige la técnica expositiva es importante que tenga pleno conocimiento de que solamente desarrolla en sus alumnos las capacidades de atender y hacer apuntes y que con el examen tradicional que le corresponde únicamente podrá medir las capacidades de retención, memorización y repetición, pero no podrá medir los objetivos relacionados con la comprensión y el manejo de información y menos aún los formativos.

Si se utilizan otras técnicas e instrumentos de evaluación se propicia que los alumnos desarrollen varias destrezas y diferentes aprendizajes, por ejemplo, si el profesor solicita a sus alumnos que realicen una investigación y la presentación de los resultados en un trabajo escrito, podrá medir entre las capacidades que el alumno desarrolla las de diseño de un proyecto, búsqueda y localización de fuentes, formulación de hipótesis, argumentación para refutarlas o aceptarlas, diseño de instrumentos de captura, análisis de datos, estructura de las conclusiones, fundamentación y redacción del reporte.

Sin importar el instrumento que se elija se deberá:

- Precisar qué se quiere conocer por medio de las técnicas de evaluación, es decir el profesor-facilitador deberá responderse ¿cuáles son las capacidades, habilidades y conocimientos que quiero y puedo enseñar?
- Seleccionar una técnica de evaluación que sea consistente con el estilo de enseñar del profesor y pueda ser fácilmente realizada en el aula.
- Antes de efectuarla explicar el propósito de la actividad a los estudiantes.
- En las actividades de evaluación no solicitar más información de la necesaria.

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

Tabla 13. 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 enseñanza aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)

VISION
GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	7,60	7,70	76%	77%
3.12	DESARROLLO	8,14	7,96		80%
3.13	EVALUACIÓN	8,10	8,00	81%	80%
	TOTAL	23,84	23,66		
	PROMEDIO	7,95	7,89	79%	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

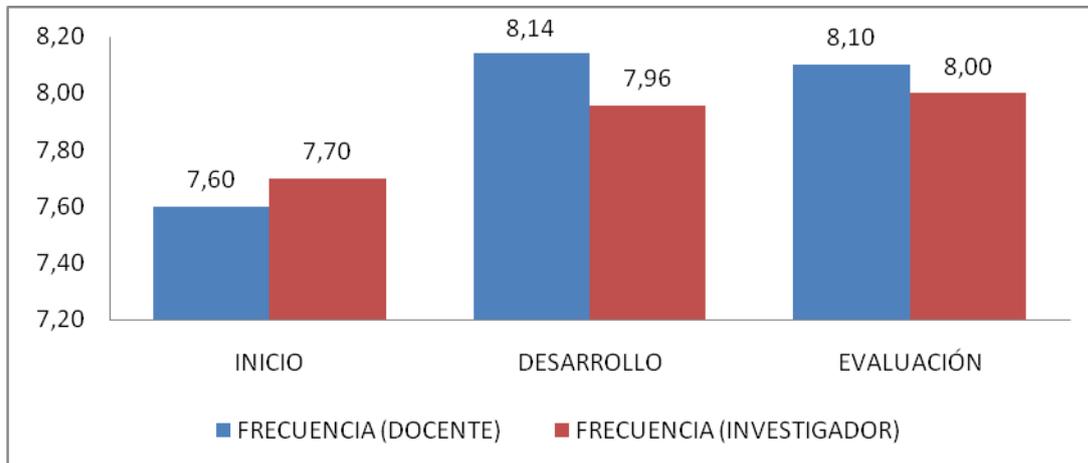


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Haciendo un análisis global de los aspectos que forman parte de la gestión del aprendizaje, apartado ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se puede observar que las actividades de inicio tienen la menor frecuencia alcanzada por parte de los docentes investigados. Analizando las actividades que involucran el inicio del proceso, se puede indicar que los docentes no desarrollan estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.

El concepto de conocimientos previos nos conduce a otro, más aproximativo: el de aprendizaje significativo. La idea esencial para promover un aprendizaje significativo es tener en cuenta los conocimientos conceptuales y factuales y cómo estos van a interactuar con la nueva información que recibirán los alumnos mediante los materiales de aprendizaje o por las explicaciones del docente.

Para Ausebel, la clave del aprendizaje significativo está en la relación que se pueda establecer entre el nuevo material y las ideas ya existentes en la estructura cognitiva del sujeto. Por lo expuesto, la eficacia de este tipo de aprendizaje radica en su significatividad y no en técnicas memorísticas.

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

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7,80	78%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,40	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,40	84%
	TOTAL	24,60	
	PROMEDIO	8,20	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

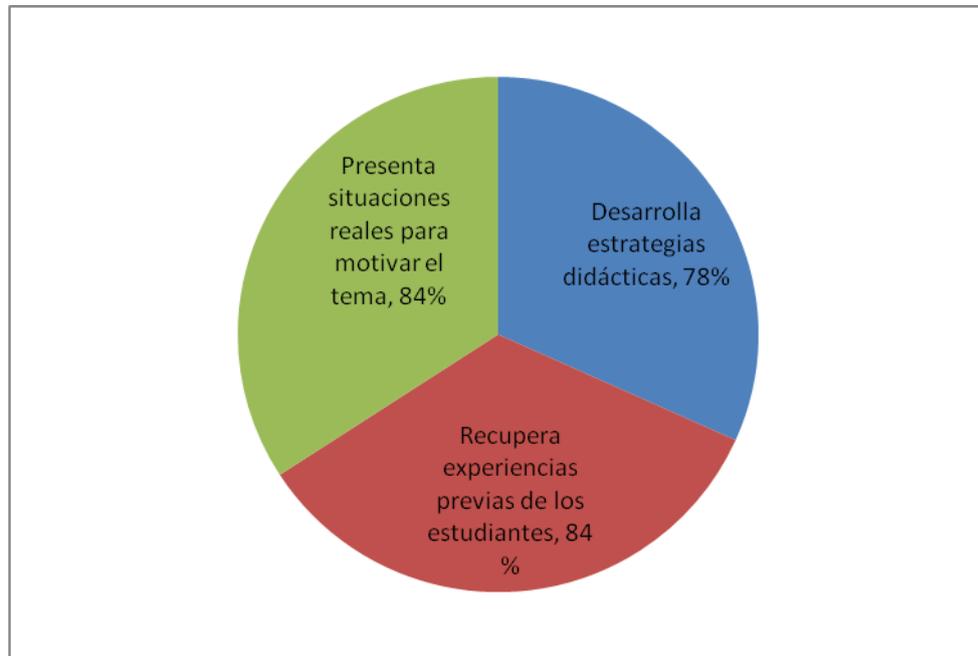


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Al igual que en el nivel de frecuencia, el ítem “desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos”, es el de menor porcentaje en cuanto a la importancia que da el docente a este apartado.

La adquisición de información nueva depende en alto grado de las ideas pertinentes que ya existen en la estructura cognitiva y el aprendizaje significativo de los seres humanos ocurre a través de una interacción de la nueva información con las ideas pertinentes que ya existen en la estructura cognitiva (Ausubel, 1970).

Los conocimientos previos de los alumnos en las diferentes áreas difieren tanto en lo que hace al contenido como a su naturaleza. Por ejemplo, algunos son más conceptuales, otros más procedimentales, más descriptivos o más explicativos. Estos factores varían según la edad y los aprendizajes anteriores.

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

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,80	78%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
TOTAL		61,20	
PROMEDIO		8,74	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

La fijación del nuevo conocimiento es uno de los objetivos del aprendizaje, sin embargo los docentes no dan la importancia suficiente según los porcentajes analizados en este apartado que representan el 74%.

Uno de los más importantes retos en el ámbito de la educación, es que los alumnos puedan fijar y retener los contenidos de las diferentes materias que le son dadas. Varios estudios psicológicos relevan que el índice de fijación de las materias es, lamentablemente, bajo, llegando a pérdidas de conocimientos entre el 50 y 80% de lo aprendido. Esta falta de retención se observa, con mayor grado, en datos referentes a términos técnicos, nombres propios, fechas, y definiciones, indicando que los mismos no fueron correctamente aprehendidos por los alumnos.

Para Hirtz Barbara (2009), la forma más eficaz de contrarrestar esta situación de olvido, es mediante la enseñanza que despierte un activo interés en los alumnos. Las tareas y experiencias prácticas, son buenas herramientas para ello, ya que permitirán a los alumnos darle un significado más real a los hechos, fijándolos de una mejor manera.

Docentes, profesores y demás personas ligadas a la enseñanza, deben involucrarse con una integración progresiva, y trabajos que ayuden a la fijación de los contenidos en la mente de los alumnos durante todo el proceso de aprendizaje. Para esto, lo más adecuado, según los especialistas, es la utilización de tareas escolares y estudios dirigidos.

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

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

EVALUACION			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,00	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
TOTAL		32,40	
PROMEDIO		8,10	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

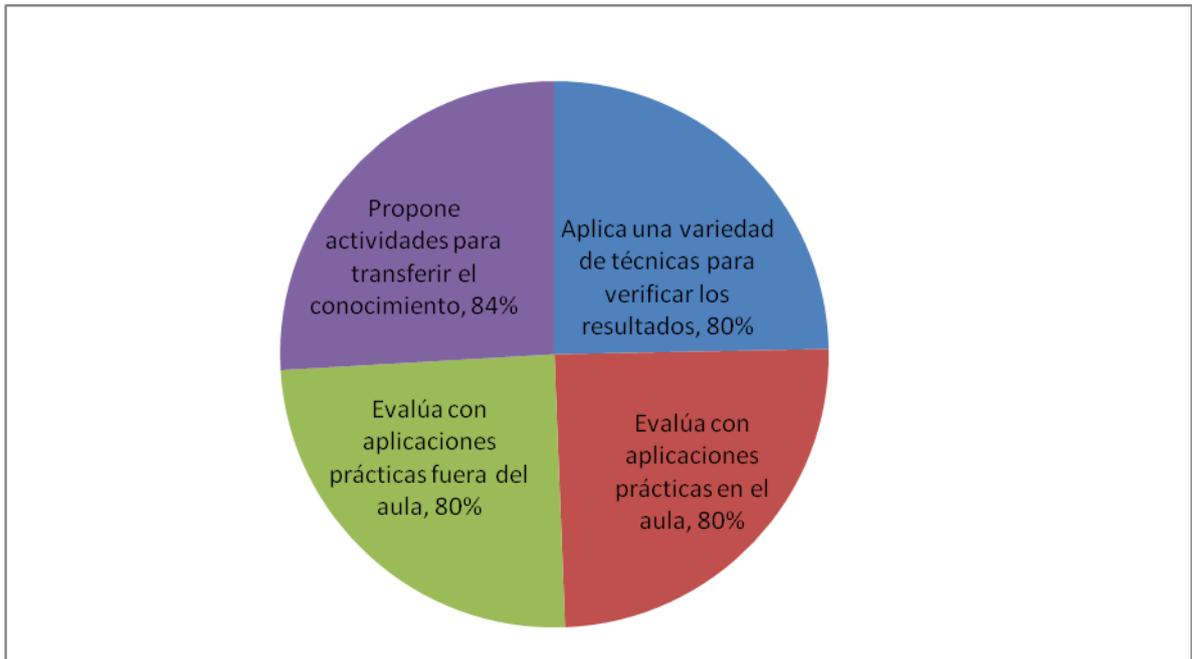


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (EVALUACIÓN)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Uno de los porcentajes con menor valor numérico en este ítem es el de “Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula”, que corresponde al 80%.

Para Méndez Ana (2009) es conveniente resumir las características de la evaluación que promueve el aprendizaje en los siguientes enunciados:

- La evaluación está encajada en una visión de la enseñanza y del aprendizaje de la cual es parte esencial;
- Implica compartir las metas de aprendizaje con los alumnos;
- Apunta a ayudarlos a que sepan y reconozcan los estándares a los que se están dirigiendo;
- Involucra a los educandos en la autoevaluación;
- Provee retroalimentación conducente a que ellos reconozcan los pasos siguientes y cómo tomarlos;
- Está apuntalada por la confianza en que cada estudiante puede mejorar;
- Involucra tanto al maestro como al alumno en la revisión y reflexión sobre los datos de la evaluación.

La evaluación es parte del proceso enseñanza aprendizaje desde su inicio hasta el final y en cual están involucrados docentes y alumnos.

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

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)

VISION
GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,20	82%
3.12	DESARROLLO	8,74	87%
3.13	EVALUACIÓN	8,10	81%
	TOTAL	25,04	
	PROMEDIO	8,35	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

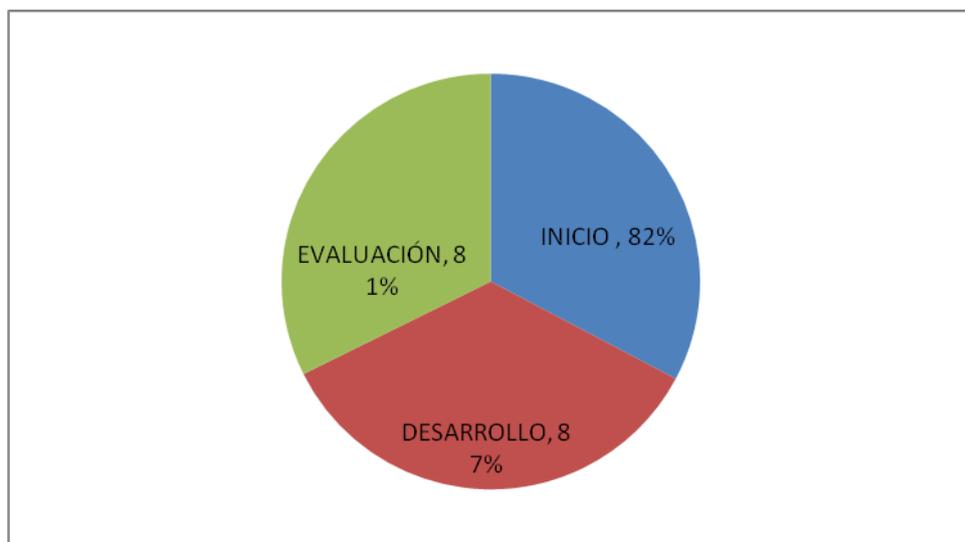


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Analizando los resultados obtenidos en este apartado, el indicador de evaluación es el menor de ellos en cuanto al nivel de importancia que dan los docentes a este tema.

La evaluación es una actividad sistemática y continua como el mismo proceso educativo, un subsistema integrado dentro del propio sistema de la enseñanza y tiene como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto para ayudar a mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos del proceso.

La evaluación debe servir de ayuda para elevar la calidad del aprendizaje y aumentar el rendimiento de los alumnos.

Aun mientras crecen los esfuerzos entre educadores para mejorar la pedagogía, con la finalidad de optimizar el aprendizaje significativo de los estudiantes, las estrategias de evaluar siguen sin cambiar. Por ejemplo, con la tendencia de que el aprendizaje sea más activo, la evaluación sigue centrada en exámenes escritos caracterizados por la pasividad del estudiante, la memorización momentánea de información descontextualizada, el temor que produce en estudiantes y, más importante, un reflejo pobre del aprendizaje significativo. En resumen, la separación entre el proceso de enseñanza y el de aprendizaje y su evaluación impide que aun la mejor metodología tenga el efecto deseado. Así como le cuesta al docente actualizar su metodología porque le toma más tiempo para planificar, porque le exige más involucramiento con sus estudiantes o porque requiere innovación constante, es normal que le tome un tiempo para integrar su enseñanza con métodos de evaluación que den cuenta del aprendizaje auténtico.

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

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

INICIO			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7,40	74%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,40	84%
TOTAL		24,00	
PROMEDIO		8,00	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

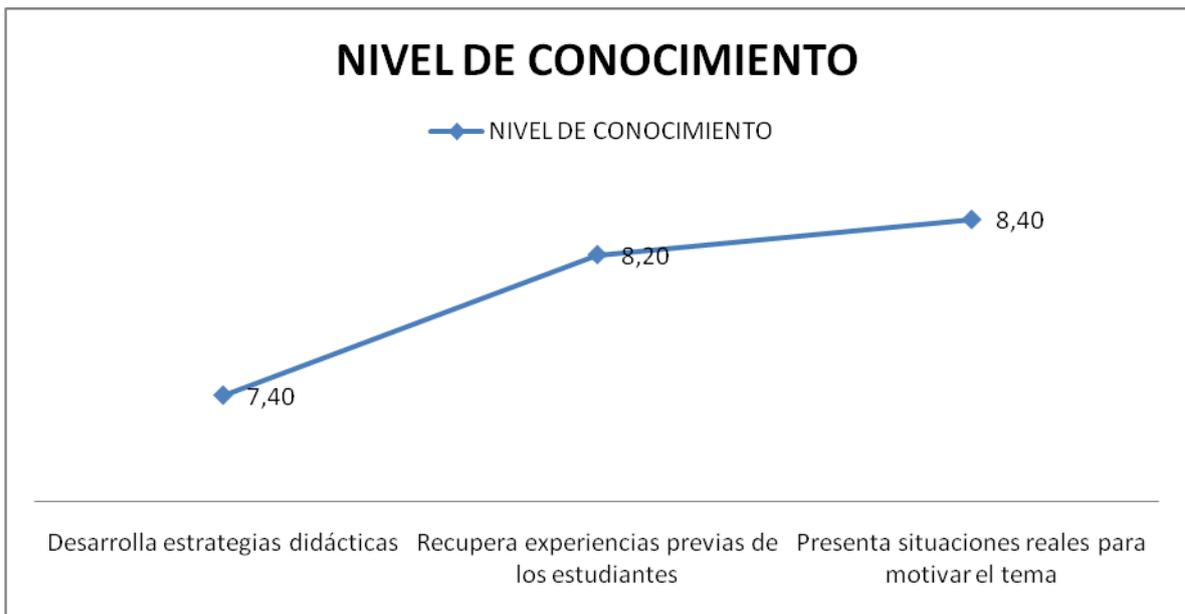


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

El ítem de desarrollar estrategias didácticas es el de menor porcentaje en esta etapa, pues alcanza un porcentaje del 74%.

La etapa de inicio del proceso enseñanza-aprendizaje, es el primer paso a dar dentro de un simple o complejo camino rumbo al nuevo conocimiento, que depende de varios factores pero que tiene como actor principal al alumno.

Para llegar al nuevo conocimiento se debe establecer si los alumnos cuentan o no con prerrequisitos, en vista que estos son fundamentales para dar el siguiente paso del proceso.

Para la recuperación de prerrequisitos existen varias técnicas e instrumentos, los cuales deben ser aplicados por los docentes según el nivel y materia que se esté desarrollando.

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

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,40	84%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,20	82%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	7,80	78%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,20	72%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,20	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,20	82%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
TOTAL		56,80	
PROMEDIO		8,11	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

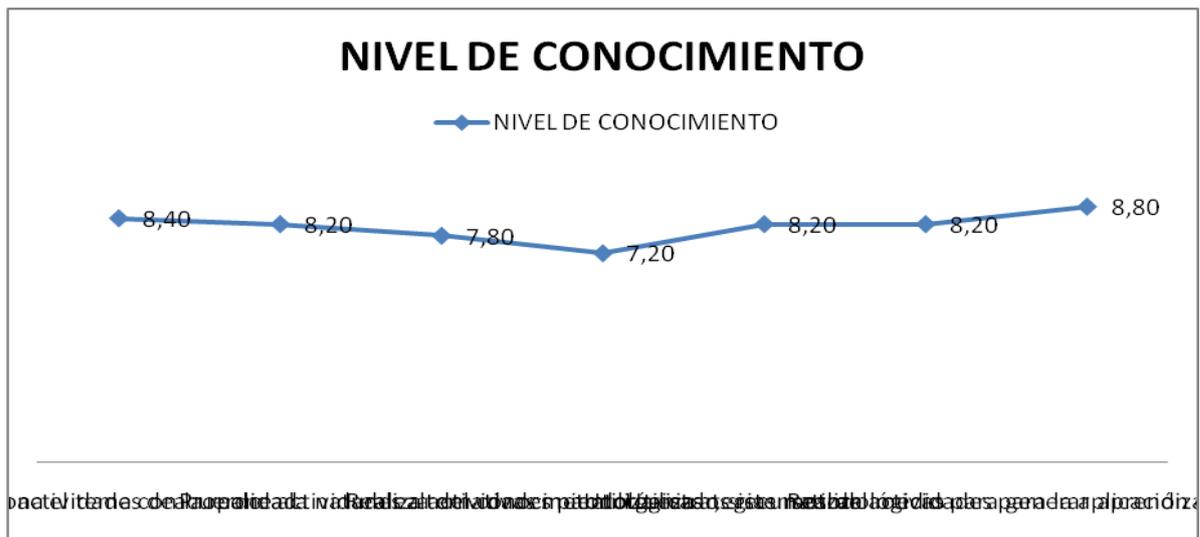


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (DESARROLLO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

La realización de actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento es el ítem de menor conocimiento por parte de los docentes, pues alcanza el 72%.

Para María Eugenia Cárcamo, “el conocer exactamente cómo hacer comprensible un concepto, o entender por qué los alumnos se resisten a ciertas materias es una habilidad muy específica de los docentes” (1999, p.35). A veces se hace "casi sin pensar", aunque con una mirada más en profundidad se descubre que se ha requerido de muchas horas de trabajo en el aula, precisando qué hace sentido a los alumnos, bajo qué contextos y características.

La docencia, así entendida, es un proceso de aprendizaje permanente, aunque se explicita pocas veces. La sistematización apunta a que la sabiduría de las prácticas docentes se haga visible a través de hábitos de registro y de reflexión sobre cómo se hacen las cosas.

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

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

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7,80	78%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	82%
	TOTAL	32,60	
	PROMEDIO	8,15	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

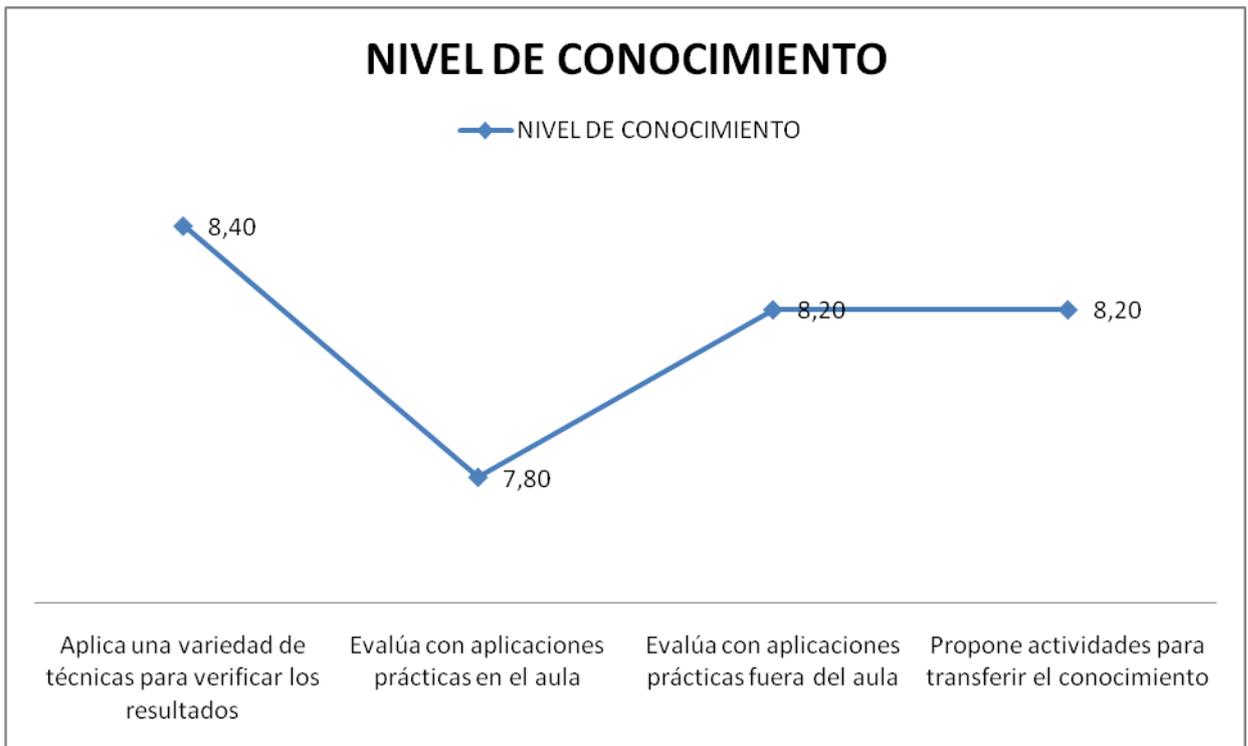


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (EVALUACIÓN)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, es el ítem con menor conocimiento por parte de los docentes.

En primer lugar es fundamental que los maestros tengan claro qué esperan que aprendan los alumnos. Esto le facilitará la preparación de sus sesiones de clase, pues podrá centrar la atención en lo importante, y podrá elegir los materiales y actividades más apropiados para que ellos se acerquen a adquirir la información, el método y las habilidades necesarias para el fin propuesto. La evaluación, entonces, tendrá que orientarse a verificar esos objetivos que se estaban buscando.

Estas dos recomendaciones que parecen simples, en realidad no siempre se cumplen, pues en muchas ocasiones las evaluaciones no corresponden a lo que se enseñó, ni son claras en su intención de verificar los aprendizajes centrales que se perseguían.

Pero, aparte de los problemas propios de la enseñanza (qué se enseña, cómo se enseña, cómo se evalúa), hay muchas diferencias en la forma como aprenden los niños, y por eso se

hace necesario el establecer estrategias que permitan evaluar al alumno dentro del aula mediante aplicaciones prácticas.

La evaluación, en este contexto, debe permitir a los maestros, a las familias y a los propios estudiantes tener el mayor conocimiento posible de las capacidades y dificultades de cada uno, en los diversos campos que la escuela y la sociedad le proponen como camino para su progreso intelectual y social. Pero, adicionalmente, les debe ofrecer oportunidades de desarrollar aquellos talentos naturales en los cuales se sienten más fuertes y superar las dificultades que puedan encontrar en campos que les son indispensables para desenvolverse en una sociedad cada vez más exigente en los niveles de conocimientos básicos colectivos. Si un estudiante, por ejemplo, tiene un gran talento musical y muestra dificultades en su expresión escrita, es necesario darle la oportunidad para que progrese en la música y es indispensable ayudarlo a superar sus problemas de escritura.

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

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

VISION
GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	84%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7,80	78%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
	TOTAL	24,40	
	PROMEDIO	8,13	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

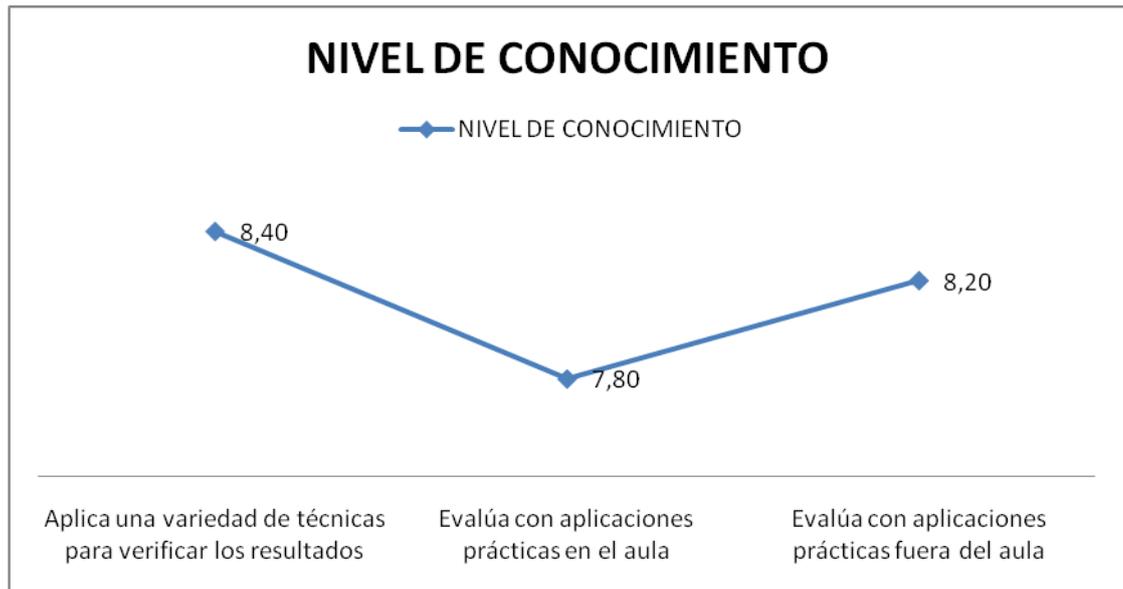


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Al visualizar el nivel de conocimiento que tienen los docentes de la institución en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se puede observar que la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula, es la menor frecuencia de todas.

Para Armendariz (1999, p. 136), el propósito de la evaluación es mejorar los estándares, no tan sólo medirlos. Si realmente se va a utilizar para ayudar al aprendizaje, las iniciativas han hecho poco en cuanto a la necesidad de cambiar la práctica. Esto no es negar que los maestros precisen respaldo con su trabajo de calificaciones, pero aquí la preocupación es argumentar que se necesita ayuda de índole diferente a fin de fomentar la evaluación para el aprendizaje, y que es a esa clase de ayuda a la que no se le ha dado suficiente atención.

Sólo se puede esperar que los maestros hagan cambios en las prácticas, si son animados dentro de un ambiente de respaldo. Las exigencias que les hacen las instituciones y el gobierno, en consecuencia, deben facilitar estos cambios y no constreñirlos. Lo que se propone es que las iniciativas futuras estén más claramente dirigidas a subir los estándares, mejorando la calidad de la evaluación de aula.

Está claro que muchos maestros y colegios ya aprecian la práctica efectiva en el uso de la evaluación en el aula y en todos los colegios, y que es esencial si se van a lograr mejoramientos reales y duraderos en los estándares educativos.

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

Tabla 22. (Transpuesto) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

(TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	7,60	8,14	8,10
IMPORTANCIA	8,20	8,74	8,10
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,00	8,11	8,15

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

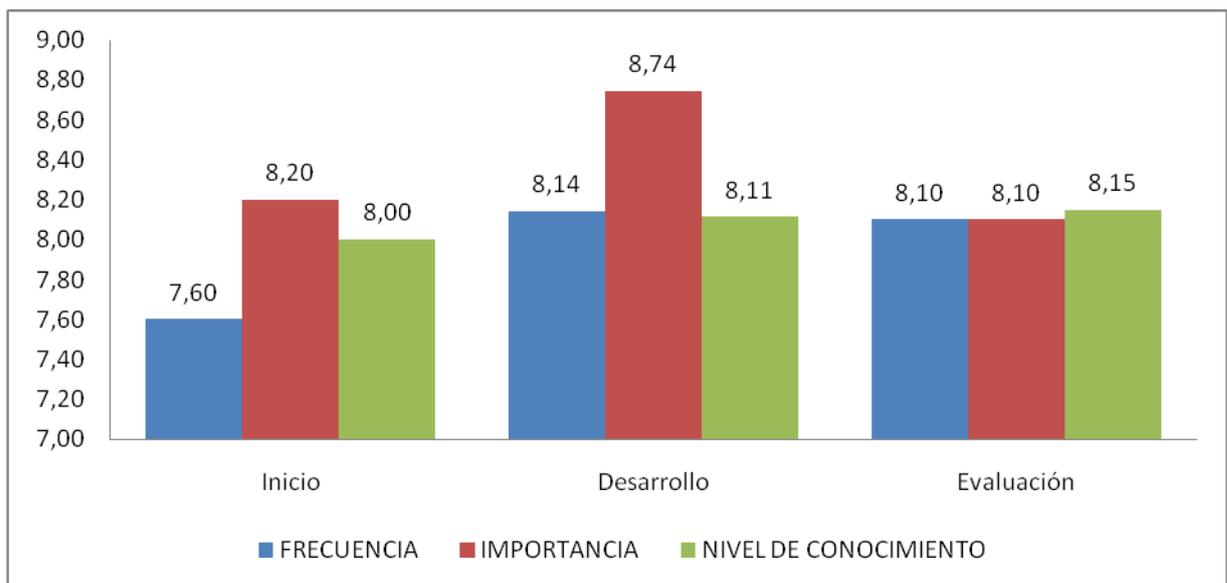


Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Analizando los resultados obtenidos en la tabla 22, las actividades de inicio tienen una menor frecuencia, las actividades de evaluación tienen una menor importancia y por último referente al nivel de conocimiento las actividades de inicio son las menos conocidas.

Al ser la educación un proceso donde cada uno de las etapas es vital desde las actividades del inicio, pasando por las etapas del desarrollo y finalizando con la evaluación, no se debe descuidar ninguna de ellas, en vista que no se cumpliría con los objetivos del aprendizaje.

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje por lo planteado anteriormente, podemos decir que han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar dicho proceso , por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza preestablecida lo cual era a principio, a modelos dirigidos al aprendizaje en constante evolución, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. Para Novak” el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de las estrategias de enseñanza–aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación en cualquiera de sus escenarios” (1990, p.135).

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 23. 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	8,00	8,10	80%	81%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	8,10	76%	81%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	5,80	6,40	58%	64%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,00	8,20	70%	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,40	8,10	74%	81%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,40	8,30	84%	83%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	7,70	80%	77%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	7,60	7,60	76%	76%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	7,60	7,90	76%	79%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	7,80	7,70	78%	77%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	6,60	7,30	66%	73%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,00	7,70	80%	77%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,30	90%	93%
	TOTAL	98,80	102,40		
	PROMEDIO	7,60	7,88	76%	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

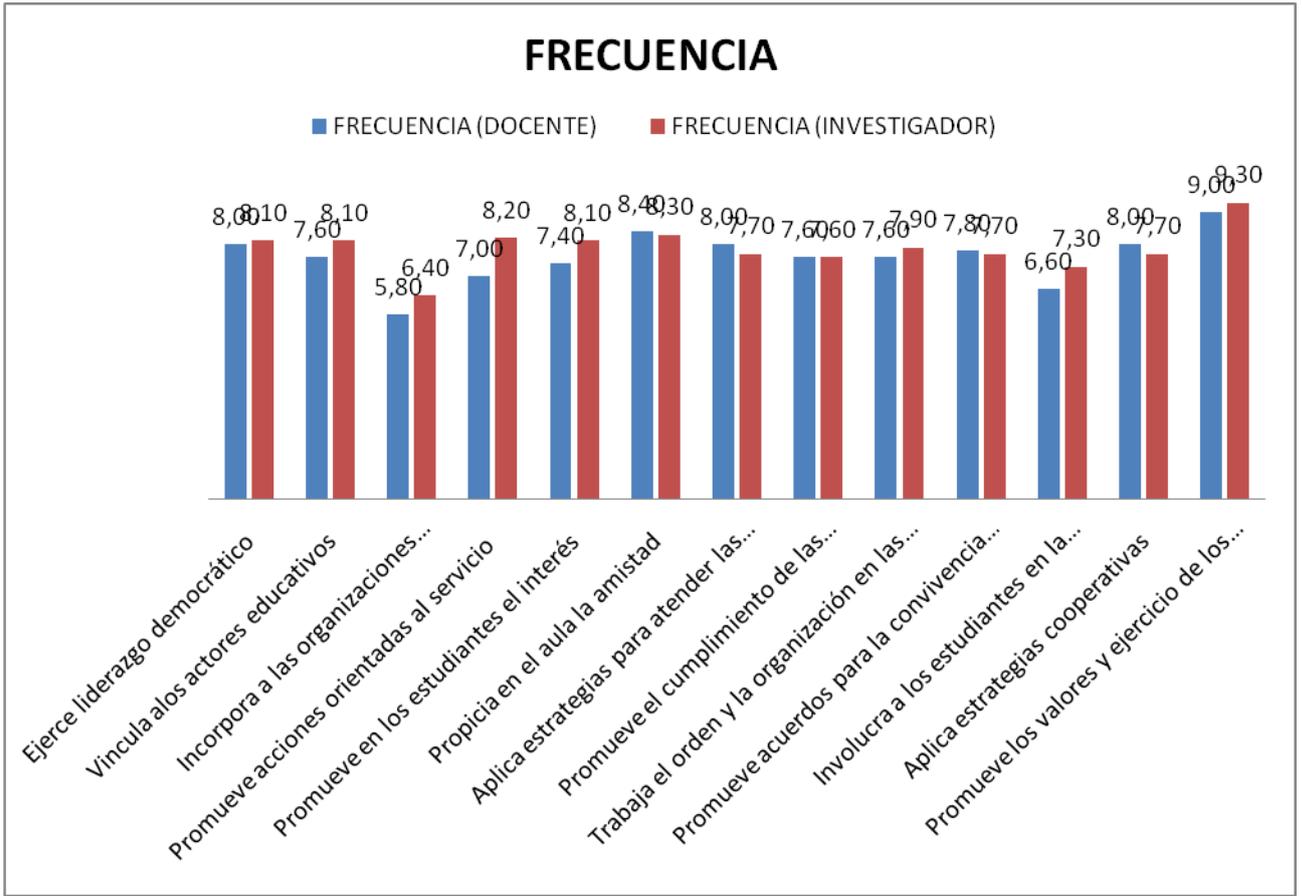


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Refiriéndose a la tabla 23, se puede observar que uno de los ítems (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales) tiene una frecuencia del 58% que es el valor mínimo que se encuentra aún por debajo del promedio.

La Educación para el desarrollo sostenible representa un tal esfuerzo que requiere la colaboración total de distintas organizaciones educativas del gobierno y la sociedad civil. Dentro de la sociedad civil, hay muchas Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que están implicadas en la educación.

Algunas ONG proporcionan experiencias educativas a estudiantes que forman parte del sistema formal para dotarles de recursos adicionales (p. ej., actividades de ciencias prácticas, viajes de trabajo, materiales audiovisuales y recursos pedagógicos).

No se debe dejar de lado la incorporación del estado en la ejecución de proyectos, pues la ayuda de estas organizaciones permitirá un cambio en el sistema de educación. En la

administración política y educativa actual, se ha dado un cambio de ciento ochenta grados en el sistema educativo, objetivos que a mediano plazo deben dar resultados de un cambio en la matriz productiva del país.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,80	68%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,60	86%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	7,80	78%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	7,60	76%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	7,60	76%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	7,20	72%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,40	74%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,00	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
	TOTAL	102,80	
	PROMEDIO	7,91	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

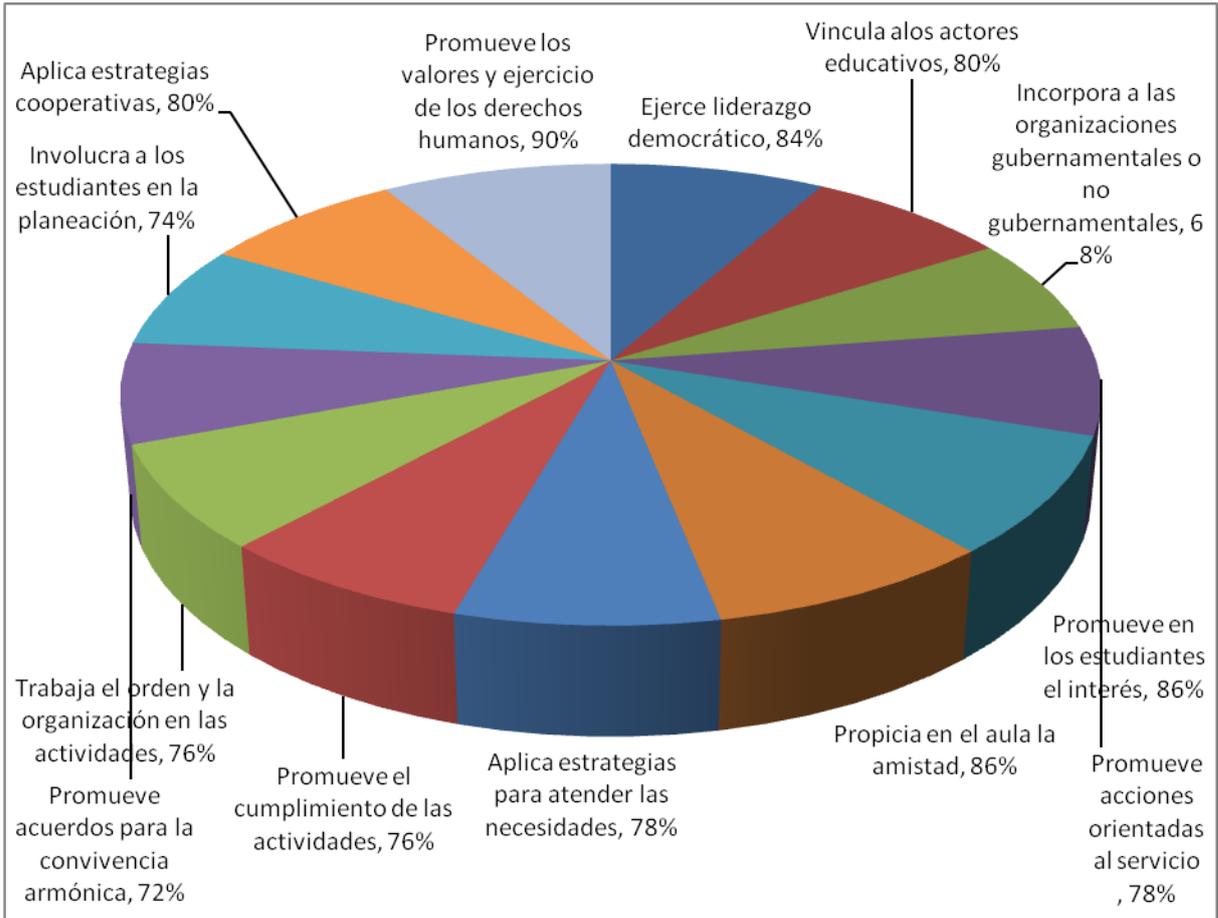


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

La relación existente entre la frecuencia y la importancia de las tablas 23 y 24 van de la mano, pues su no aplicación se debe al desconocimiento del tema. La importancia que dan los docentes a este ítem es del 68%, valor que se encuentra por debajo del promedio de estos ítems.

La importancia de incorporar al estado en la ejecución de proyectos institucionales, radica en el cambio que pueda dar el país en todos sus ejes. Uno de los proyectos emblemáticos del Ministerio de Educación son las Escuelas del Milenio, mismas que son construidas en las comunidades donde antes no podían acceder a servicios de educación de calidad. Estos centros educativos promueven una moderna forma de enseñanza-aprendizaje, pues están implementadas con servicios de tecnología, laboratorios de informática, física, química, ciencias naturales, inglés, arte, entre otras asignaturas.

De acuerdo a cifras del Ministerio de Educación se tiene previsto construir un total de 104 Unidades Educativas del Milenio en todo el territorio nacional.

Finalmente, el Gobierno Nacional ha considerado a la educación como un pilar fundamental para el desarrollo del país, es por ello, que desde el 2007 el presupuesto para esta área se triplicó, con el fin de conseguir la transformación del sistema educativo, un sistema que durante muchos años se ha convertido en obsoleto y que con la participación del gobierno nacional, ha dado un cambio de orientación rumbo hacia el progreso del país.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	74%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,60	66%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	74%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,00	70%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,60	86%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	80%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	7,80	78%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	7,60	76%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	7,60	76%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,00	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,80	88%
	TOTAL	100,80	
	PROMEDIO	7,75	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

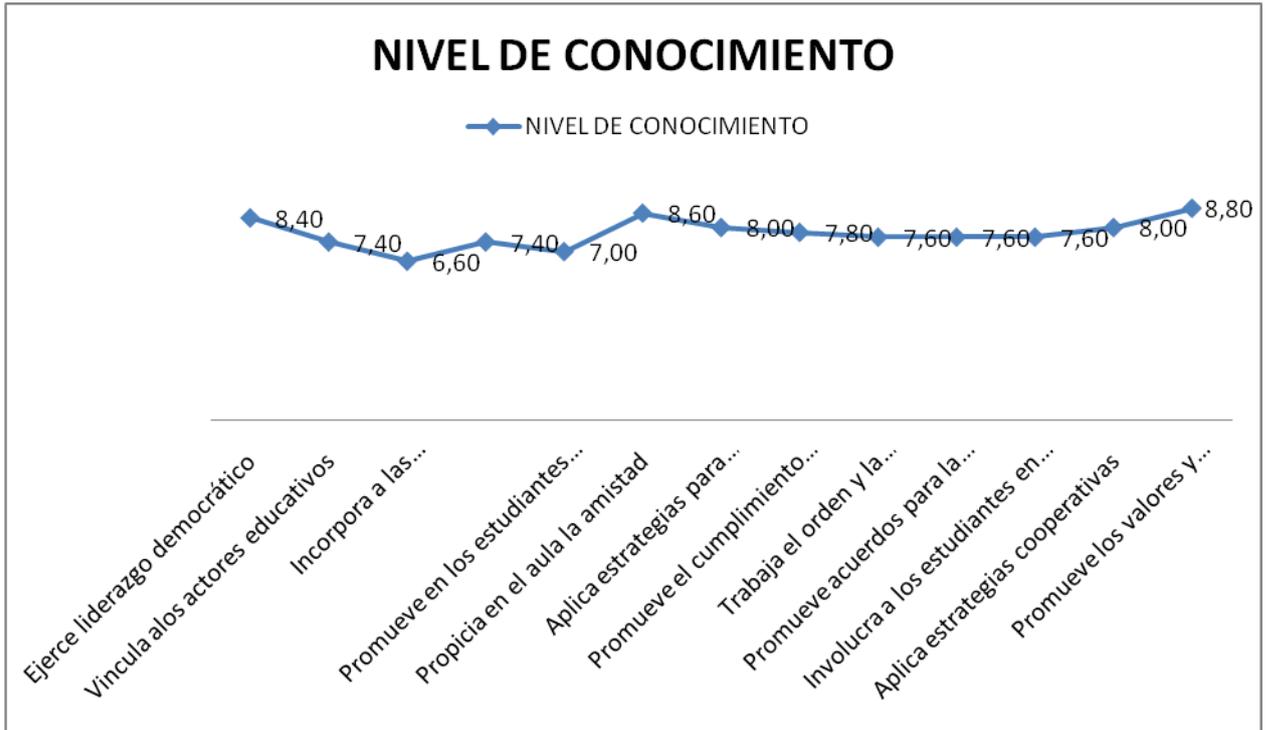


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Al analizar los resultados obtenidos en las tablas 23, 24 y 25 se puede observar que hay una relación entre la frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento de incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales. En el caso del conocimiento que tienen los docentes respecto a este tema, se puede observar que este solamente alcanza un 66%.

Respecto a este apartado, la realidad del país es muy diferente a la de doce años atrás, en los cuales los textos escolares eran diseñados por personas de otros países, las cuales no palpaban la realidad en la cual se desenvolvía nuestra sociedad.

Hoy en día existe una tendencia hacia la educación pública de calidad a través de la construcción de escuelas del milenio y de la elaboración de materiales por parte de docentes que viven la realidad y que además tienen mucha experiencia en educación. Por esto y muchos aspectos, es imperiosa la necesidad de incorporar al estado a la ejecución de proyectos institucionales.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	7,60	7,70
	Desarrollo	8,14	7,96
	Evaluación	8,10	8,00
	Visión Global	7,95	7,89
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		7,60	7,88

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

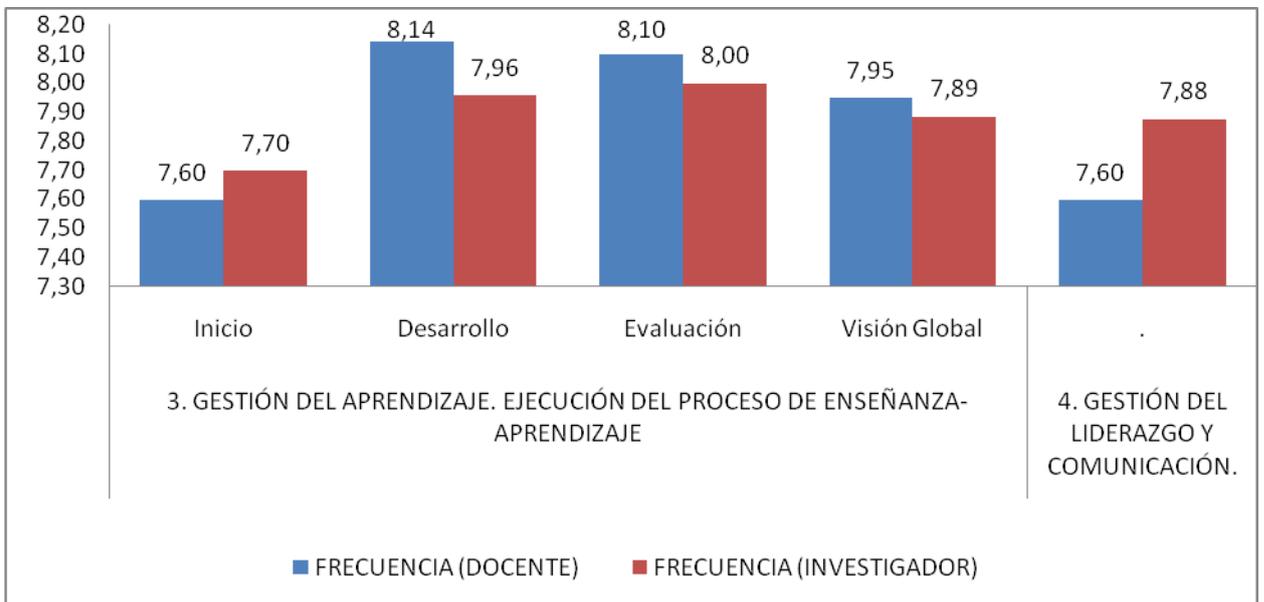


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

En cuanto al ámbito de gestión del liderazgo y comunicación, la frecuencia con que realizan los docentes estas actividades son las menos valoradas (76% y 78%).

Para Reyes Ernesto (1998): “Liderar es conducir a un grupo o persona hacia metas comunes”. Los trabajos de investigación indican que no existen rasgos que caractericen a los buenos líderes, ni siquiera existe un estilo normativo para un buen liderazgo. Los resultados se producen cuando el estilo del líder está bien adaptado a la situación y a las necesidades de las personas lideradas.

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

En este contexto, la comunicación entre profesor y alumnos tiene un papel clave, por lo que se debe aplicar un modelo de comunicación sencillo y eficaz.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7,80	8,18	8,13
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7,23	8,51	7,61
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	7,80	8,38	7,90
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	7,95	8,35	8,13
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	7,60	7,91	7,75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

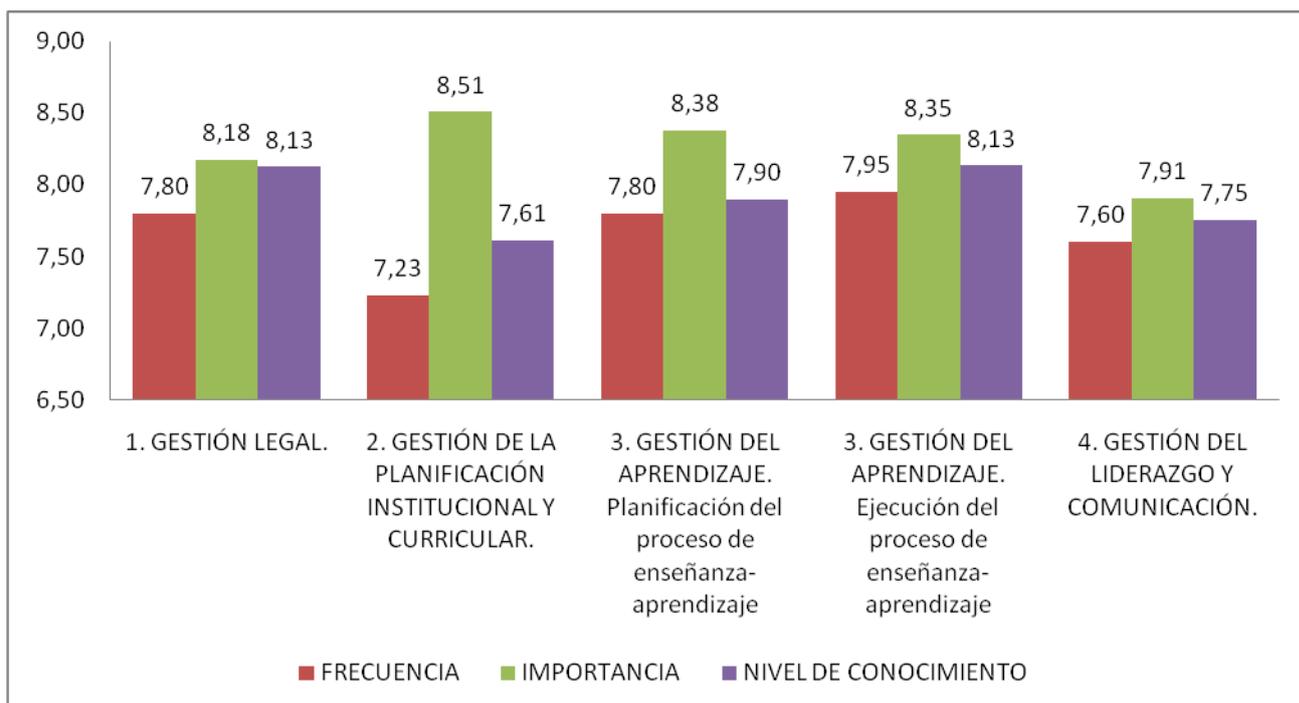


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

La gestión de la planificación institucional y curricular es el ámbito con menor valoración en cuanto a frecuencia y conocimiento.

La educación es un proceso que tiene que ser planificado, organizado, controlado y evaluado; aspectos que no pueden estar aislados si queremos proponer una enseñanza de calidad, la planificación es el primer paso que tiene que darse y no puede evadirse, ya que de éste dependerá en gran medida los éxitos que se obtengan en los programas educativos.

El sistema educativo ecuatoriano plantea tres niveles de planificación curricular, el nivel Macro que está regido por el estado ecuatoriano a través del M. E. C., y su principal medio es el Currículo Base (Reforma Curricular), el nivel Meso que está destinado a la planificación institucional y el nivel Micro o de aula que es donde el docente juega un papel preponderante ya que con su creatividad y destreza para planificar las actividades escolares facilitará la transferencia enseñanza – aprendizaje.

CONCLUSIONES

- El desempeño docente en el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular es el de menor aplicación, así como el de menor importancia y finalmente el de más bajo conocimiento.
- En cuanto a la gestión legal, los docentes desconocen o no aplican el Plan Decenal de Educación, instrumento cuya finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema educativo.
- Al referirse a la gestión legal, los docentes no dan importancia al Plan Decenal de Educación, instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo
- Continuando en la gestión legal, los docentes desconocen sobre del Plan Decenal de Educación y no identifican los niveles del sistema educativo, los cuales permiten conocer las condiciones previas para el arte de educar: capacidad perceptiva, sensibilidad, riqueza de ocurrencias y un sentido de la singularidad.
- En cuanto a la planificación institucional y curricular, los docentes no planifican de acuerdo a los instrumentos necesarios (Plan Educativo Institucional), ni tampoco adaptan los currículos al aula ni a las diferentes áreas.
- Dentro de la planificación institucional y curricular, los docentes no dan la suficiente importancia al seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual, *el cual permite plasmar en la práctica de la institución educativa la misión y visión que se quiere alcanzar.*
- Además en lo referente a la planificación institucional y curricular, es posible señalar que el cuerpo de docentes, no perciben ni conocen el desarrollo de un trabajo que se realiza con escasos espacios de interacción que puedan ser destinados a la reflexión y análisis de aspectos como los trabajados en la elaboración del Plan Operativo Anual.
- En cuanto a la gestión del aprendizaje, los docentes no practican actividades de inicio, las cuales involucran al alumno al aprendizaje del nuevo conocimiento.

- Referente a la importancia a la gestión del aprendizaje, los docentes no consideran que la separación entre el proceso de enseñanza y el de aprendizaje con la evaluación impida que aun la mejor metodología tenga el efecto deseado.
- El nivel de conocimiento de la evaluación es muy bajo en la gestión del aprendizaje, ya que muchos maestros no aprecian la práctica efectiva en el uso de la evaluación en el aula, y que es esencial si se van a lograr mejoramientos reales y duraderos en los estándares educativos.
- En cuanto a la gestión del liderazgo y comunicación, los docentes no incorporan a las organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.
- Dentro de la gestión del liderazgo y comunicación, la importancia de incorporar al estado en la ejecución de proyectos institucionales, radica en el cambio que pueda dar el país en todos sus ejes, sin embargo los docentes no dan la suficiente importancia a este apartado.
- El nivel de conocimiento por parte de los docentes en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación es relativamente bajo en cuanto a la participación del estado en el desarrollo y ejecución de proyectos institucionales.
- Otro de los apartados con menos valor porcentual corresponde a la gestión del aprendizaje, específicamente al desarrollo de estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.
- Los docentes de la institución investigada, no aplican en gran medida los ámbitos de la gestión en sus cuatro aspectos: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación; sin dejar de lado al nivel de conocimiento e importancia, ya que tampoco son satisfactorios los resultados obtenidos.

RECOMENDACIONES

- Una de las políticas del Plan Decenal de Educación es el mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente; para alcanzar este objetivo se podría llegar a convenios a partir del diálogo con los diferentes distritos de educación con el fin de conseguir acuerdos que permitan la capacitación del personal docente.
- La calidad del aprendizaje depende en gran medida de mejorar la formación e incentivos de profesores y formadores; para esto como se señaló en el ítem anterior se debería buscar cursos o programas de capacitación para los docentes, así como también se podría dar estímulos de acuerdo al cumplimiento de las funciones de los profesores.
- El Plan Decenal de Educación debe fortalecer la promoción de contenidos, aprendizajes adecuados y adaptados a las necesidades de los diversos grupos y territorios del país.
- Es importante que los docentes trabajen en equipo en el desarrollo del Plan Educativo Institucional y puedan realizar una reflexión acerca del tipo de decisiones y sus implicaciones concretas en relación con la planificación que desarrollarán.
- Al planificar cada una de las clases, ponerse en el lugar de los alumnos ya que es muy importante saber a quiénes va dirigida la clase que se está preparando.
- Realizar una buena selección de estrategias como pueden ser: el círculo, el bum, el cuento vivo, descubriendo mis necesidades y motivación, la vida a escena, la banca, bloques de madera, engañando al grupo; en el sentido de trabajar el conjunto de las habilidades del pensamiento con los alumnos.
- Iniciar cada una de las clases con una actividad de motivación o esparcimiento, que no se prolongue más de cinco minutos, dependiendo del nivel y materia el cual se vaya a impartir.
- Explicar la importancia de cada uno de los temas, no solamente para el año lectivo sino para su vida.

- La evaluación se puede dar en cada etapa del proceso de enseñanza- aprendizaje (inicio, desarrollo, evaluación)
- Aplicar diferentes tipos e instrumentos que pueden depender de su finalidad y función como es la evaluación formativa o sumativa; según el momento de aplicación como son la inicial, procesual o final.
- Realizar la evaluación a los docentes cada año, con el fin de despertar el interés de mejoramiento permanente en cada uno de ellos.
- Nombrar al inicio de cada año lectivo, la Comisión de Evaluación interna, la misma que estará presidida por el vicerrector, para que lleve adelante el proceso de evaluación docente.
- Responsabilizar al Vicerrector de la elaboración y manejo de fuentes de verificación, así como de realizar visitas periódicas a todos los docentes.
- Programar cursos de capacitación sobre diferentes temáticas, los mismos que vayan a incentivar la mejora continua de los docentes.
- Incorporar en el reglamento interno, estímulos y menciones de honor a los docentes que se destaquen en su labor docente.

BIBLIOGRAFÍA

Cabrera, J., Mota, F. y Jhonson, D. (1998). La relación maestro – alumno como motivación del aprendizaje. Recuperado de <http://genesis.uag.mx/posgrado/revista/numero5/edu005.htm>

Carranza, G. (2005). El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05_n08/a21.pdf

- Correa, A., Alvarez, A. y Correa, S. La gestión educativa un nuevo paradigma. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Dadu, G. (2009). Relación familia – escuela. Recuperado de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- Gaités, R. (2013). La motivación. Factor clave para continuar la labor docente. Recuperado de <http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>
- García, L. Gestión educativa. Recuperado de <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>
- Gramajo, C. (2012). Fundamentación teórica para la práctica docente. Recuperado de <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1902.ASP>
- Guerrero, L. Marco de buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.slideshare.net/maritzane/ponencia-luis-guerrero-27368991>
- Hiri, A., (2009). La práctica docente en tele secundaria, en el contexto de la formación por competencias y el modelo pedagógico renovado. Recuperado de <http://hiri-practicadocente.blogspot.com/2009/06/conceptos-para-marco-teorico.html>
- Hirtz, B. (2010). Cómo mejorar la fijación del contenido en el aprendizaje. Recuperado de <http://www.eliceo.com/educacion/como-mejorar-la-fijacion-del-contenido-en-el-aprendizaje.html>
- Joubert, J. (2009). Enseñar es aprender dos veces. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Lanatti, A. (2010). Práctica docente a partir de un fundamento teórico. Recuperado de <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>

- Nicolas, N. (2012). El niño y su entorno. Recuperado de <http://familiacomunidadyescuela.blogspot.com/2012/10/familia-comunidad-y-escuela.html>
- Piqué, L. (2011). La importancia de la relación familia –escuela. Recuperado de <http://relacionentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com/2011/04/la-importancia-de-la-relacion-familia.html>
- Ponce, J. (2010). Políticas educativas y desempeño. Recuperado de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCkQFiAA&url=http%3A%2F%2Fwww.flacsoandes.org%2Fbiblio%2Fcatalog%2FresGet.php%3FresId%3D43366&ei=h4XMUq3tNjWwsASRpIHwDA&usq=AFQjCNHDytOLQAzmd9d5a5wld2QSVZPAqw&bvm=bv.58187178,d.eW0>
- Ruiz, E. y Estreve, L. La relación maestro – alumno en el contexto del aprendizaje. Recuperado de <http://psicolatina.org/Seis/maestro.html>
- Sánchez, B. (2011). La relación familia – escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4440/larelacionfamiliaescuelaysurepercusionenlaautonomiay.pdf
- Serrano, L. (2007). Relaciones recíprocas entre la escuela, familia y la comunidad. Recuperado de <http://alcanza.uprrp.edu/modulo8/>
- Vaillant, D. Las características de los docentes eficaces. Recuperado de http://infantil.unir.net/cursos/lecciones/ARCHIVOS_COMUNES/versiones_para_imprimir/GMEI20/tema5.pdf
- Vezub, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

PROPUESTA

ÁMBITO: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
<p>Después de analizar los datos obtenidos en la investigación, se puede expresar que los docentes de la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”, en los niveles de E.G.B y de bachillerato no realizan en su totalidad, actividades de inicio como parte del proceso enseñanza-aprendizaje, específicamente no desarrollan estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.</p>			
NOMBRE DE LA ESTRATEGÍA:			
Estrategias motivacionales en la etapa de inicio durante el proceso didáctico.			
OBJETIVO:			
<p>Desarrollar en el docente la capacidad de establecer la mejor estrategia que permita la recuperación de prerrequisitos durante el proceso enseñanza-aprendizaje, a través de actividades motivacionales con el fin de que el inicio de este proceso sea el punto de partida de una formación de calidad, siempre partiendo del nivel evolutivo y curricular de cada uno de los alumnos; actividad que será aplicada por los docentes de la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva” durante el inicio de cada período de clase.</p>			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>ACTIVIDAD 1: Aplicación de la mejor estrategia de motivación según el nivel educativo.</p> <p>ACTIVIDAD 2: Aplicación de la mejor técnica para la recuperación de prerrequisitos según el nivel</p>	<p>PASO 1. Desarrollo de una actividad de motivación o de relajamiento como pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El círculo • El bum • El cuento vivo • Descubriendo mis necesidades y motivación • La vida a escena 	<p>Talento humano: Docente, alumnado.</p> <p>Recursos materiales: El círculo: Folios y lápices. El bum: ninguno. El cuento vivo:</p>	<p>El docente evaluará el desempeño de sus alumnos a través de las evaluaciones pertinentes en cada tema, asignatura y avance académico.</p>

<p>educativo.</p> <p>ACTIVIDAD 3: Planteamiento de objetivos.</p> <p>ACTIVIDAD 4: Planteamiento del tema de clase.</p> <p>ACTIVIDAD 5: Motivar el esfuerzo personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La banca • Bloques de madera • Engañando al grupo <p>La aplicación de cada una de las actividades dependerá del tipo de asignatura a impartir.</p> <p>El tiempo límite máximo para emplear cualquiera de ellas será de cinco minutos.</p> <p>PASO 2. Desarrollar técnicas para la recuperación de prerrequisitos, como pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responder cuestionarios abiertos, cerrados o de opción múltiple. • Resolver situaciones problema que consistan en sucesos frente a los cuales los alumnos deban realizar anticipaciones o predicciones. Por ejemplo: ¿Por qué pueden volar los aviones?, ¿por qué hay países pobres 	<p>ninguno.</p> <p>Descubriendo mis necesidades y motivación: folios, bolígrafos.</p> <p>La vida a escena: hojas y lápices para cada participante.</p> <p>La banca: Billetes de banco.</p> <p>Bloques de madera: 20 cubos pequeños para cada alumno.</p> <p>Engañando al grupo: hojas de papel, lápiz y pizarra.</p>	
--	--	--	--

	<p>y países ricos?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar mapas conceptuales. • Confeccionar diagramas, dibujos, infografías. • Realizar una lluvia de ideas. • Trabajar en pequeños grupos de discusión. • Preparar maquetas. <p>PASO 3. Exponer de manera clara y precisa los objetivos de la clase.</p> <p>PASO 4. Presentar el tema de clase y el desarrollo de la misma a partir de la propia experimentación, de la propia práctica.</p> <p>PASO 5. Procurar desarrollar en el alumno el sentimiento de esfuerzo personal practicando el trabajo autónomo y manteniendo una actitud de superación personal constante, evitando las comparaciones con los demás.</p>		
--	---	--	--

	Además se debe evitar la memorización repetitiva y no significativa e insistir en la aplicación de los conocimientos aprendidos.		
BIBLIOGRAFÍA:			
<p>Campos, Y. (2000). Estrategias de enseñanza aprendizaje. Recuperado de 11111http://asec.org.mx/curso/wpcontent/uploads/2011/10/Estrategias_aprendizaje_blog.pdf</p> <p>López, J. (2009). La importancia de los conocimientos previos para el aprendizaje de nuevos conocimientos. Recuperado de: 11111http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/JOSE%20ANTONIO_LOPEZ_1.pdf</p> <p>Rajadell, N. (2001). Los procesos formativos en el aula: estrategias de enseñanza – aprendizaje. Recuperado de 11111http://uiap.dgenp.unam.mx/apoyo_pedagogico/proforni/antologias/Los%20procesos%20formativos%20en%20el%20aula.pdf</p> <p>Rogel, M. (2010). Dinámicas de grupo. Recuperado de 11111https://sites.google.com/site/adelatorretorres/dinamicas-de-grupo</p>			

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Quito, 28 de agosto del 2014

Magister Luz Tulcanaza
VICERRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICA VIDA NUEVA
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

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

Fotografía 1. Entrada a la Unidad Educativa Técnica "Vida Nueva"



Fuente: Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Tomado por: Amancha Edgar

Fotografía 2. Interior de la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”



Fuente: Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Tomado por: Amancha Edgar

Fotografía 3. Docente de la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”



Fuente: Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Tomado por: Amancha Edgar

Fotografía 4. Docente de la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”



Fuente: Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Tomado por: Amancha Edgar

Fotografía 5. Docente de la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”



Fuente: Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Tomado por: Amancha Edgar

Fotografía 6. Docente de la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”



Fuente: Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Tomado por: Amancha Edgar

Fotografía 7. Docente de la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva”



Fuente: Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Tomado por: Amancha Edgar