



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA
TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN QUÍMICO
BIOLÓGICAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la
Unidad Educativa Fiscomisional “San José” año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Álava Bravo, José Braulio.

TUTOR: Andrade Vargas, Lucy Deyanira, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA.

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Andrade Vargas Lucy Deyanira.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, estudio realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” año lectivo 2013-2014, realizado por **Álava Bravo José Braulio**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 2014.

.....

Mg. Lucy Deyanira Andrade Vargas

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo José Braulio Álava Bravo declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación en ciencias de la educación mención química biológicas: El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. Andrade Vargas Lucy Deyanira tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del artículo 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”

.....

José Braulio Álava Bravo

C.I. 1310030273

DEDICATORIA

A mis padres Nicolaz y Dioselina quienes invirtieron gran parte de su tiempo y amor en la crianza y madurez de la persona que soy en la actualidad y cuyos consejos siempre desinteresados y amorosos han conducido muy acertadamente mis actos.

A mi esposa Yuriana quien todo este tiempo ha sido mi brazo derecho, mi fortaleza, en la culminación de mis estudios universitarios permitiéndome alcanzar sin tropiezos estas instancias de forma exitosa.

A mis hijos: Eduardo y Mía, combustibles inagotables de inspiración para toda mi familia y por supuesto mis propias ansias de realización personal y profesional.

Es por ello que les dedico este trabajo de tesis. Gracias por confiar en mí y darme la oportunidad de culminar ésta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia a las autoridades de la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” en especial a la rectora del plantel, Magister. Tarcila Macías por haberme dado la oportunidad de elaborar el trabajo de investigación de campo en las instalaciones de la entidad, a los compañeros y compañeras docentes quienes se convirtieron en la piedra angular que cimentó la propuesta pedagógica que necesitaba para lograr la culminación de mi trabajo, a mi tutor, el Ing. Rafael Sánchez por las asesorías acertadas en los momentos claves de la investigación, a la Universidad Técnica Particular de Loja por todos los conocimientos adquiridos a través de su cuerpo de docentes.

Finalmente agradezco inmensamente a mi familia por el apoyo incondicional durante todos estos años de esfuerzos incalculables en los que a veces parecía desmayar, más sin embargo, toda la fortaleza y fe de mis seres queridos hicieron posible que yo llegara hasta estas instancias exitosas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen.....	1
Abstrac	3
Introducción	5
Capítulo 1. Marco teórico	10
Tema 1. Desempeño docente	11
Desempeño docente.....	11
Factores que influyen en el desempeño docente.....	12
Características del desempeño docente	22
Desafíos del desempeño docente	24
Tema 2. Gestión educativa.....	30
Definiciones de gestión educativa	30
Características de la gestión	31
Tipos de gestión	33
Ámbitos de gestión docente.....	36
Tema.3. Estrategias para mejorar los procesos de gestión docente	45
Definiciones de estrategias.....	45
Tipos de estrategias.....	46
Capítulo 2. Metodología.....	55
Diseño de investigación.....	56
Contexto.....	56
Participantes.....	57
Métodos, técnicas e instrumentos de evaluación.....	57
Recursos.....	58
Procedimiento	58
Capítulo 3. Resultados, análisis y discusión	60
Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	61
Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	61
Desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje.....	62
Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	63
Capítulo 4. Conclusiones, recomendaciones y propuesta	64
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	66
Propuesta.....	68

Referencias bibliográficas	73
Anexos	79
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	I
Anexo 2: Carta entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	II
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	III
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.	IV

RESUMEN

El desempeño docente en el aprendizaje fue el tema central de investigación del presente trabajo de tesis, su objetivo general consistió en determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión para su caracterización y análisis. Este trabajo investigativo se desarrolló en la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de Manta donde se observó varias clases dadas por cinco docentes en el bachillerato unificado. Los métodos empleados fueron: el método descriptivo, el método estadístico y el método hermenéutico, las técnicas investigativas empleadas fueron: la investigación bibliográfica y de campo, los instrumentos para la recogida y estructuración de la información fueron: el cuestionario y la lista de cotejo.

Como conclusión general puedo argumentar lo siguiente: el desempeño docente en los maestros y maestras indagados toma muy en cuenta al ámbito legal y la correcta planificación de una clase factores que se evidenciaron a lo largo del presente estudio.

Al finalizar el presente apartado insto al distinguido lector analice cuidadosamente la propuesta de mejoramiento pedagógico que constituye una pieza clave en la actual obra de investigación.

Palabras clave. Desempeño, docente, enseñanza, aprendizaje.

ABSTRACT

Teacher performance in learning was the focus of research of this thesis; the overall objective was to determine the educational performance of professionals in education sciences, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis. This work was conducted inquiry in Fiscomisional "San José" Educational Unit Manta where developments of various kinds given five unified school teachers were observed. The methods used were: the descriptive method, statistical method and the hermeneutic method, including the techniques used are: the bibliographic and field research, the instruments used for the collection and structuring of information were: the questionnaire and the checklist or observation record.

As a general conclusion I can argue the following: the performance of teachers in the teachers investigated of School previously mentioned takes into account the legal field and the proper planning of a class as were the two factors most frequently showed a throughout this study.

At the end of this paragraph I urge the reader to analyze the distinguished pedagogical improvement proposal constitutes a key part of the current research work.
Keywords. Performance, teacher, teaching, learning

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en el proceso de enseñanza es un aspecto muy importante dentro de la labor educativa pues es precisamente el desempeño en sus diferentes ámbitos lo que va a determinar su éxito profesional con los estudiantes dentro y fuera del salón de clases, pues, la capacidad para enseñar debe estar correctamente y científicamente cimentada con el fin de facilitar el autoaprendizaje integral de los aprendientes.

En un estudio sobre desempeño docente y como evaluarlo se evidenció que:

Entre las variables asociadas a la calidad de la docencia se tienen, en primer lugar, las relacionadas con la práctica docente. La opinión de los alumnos a pesar de las críticas y problemas de carácter logístico que implica el proceso de su recuperación al término de cada periodo lectivo, constituye, a juicio de diversos autores (Tejedor y Montero 1990; Aguilar Sahagún 1991; Pérez Juste y García Ramos 1995 como se citó en ANUIS, 2004, P.119), el mecanismo más adecuado para evaluar la práctica docente.

Es evidente pues que la práctica o desempeño del docente al frente de una población estudiantil determinada o clase específica, es evaluada constantemente por quienes tienen el rol de aprendices, entonces, dependiendo de cómo se desempeñe el docente serán los resultados del proceso pedagógico, es claro que se convierte en un problema enorme la falta de pericia o experticia en la enseñanza pues se torna en un boomerang que golpea y resquebraja las bases del desarrollo escolar.

En una investigación desarrollada por el Instituto Tecnológico de Santo Domingo en República Dominicana se concluyó que:

La calidad docente está estrechamente relacionada con la metodología del proceso enseñanza aprendizaje, los materiales educativos, la evaluación, entre otros aspectos. Este estudio puso en evidencia que a medida que el docente utiliza una metodología más participativa dedica más tiempo a preparar la docencia, le otorga mayor valoración a lo que hace. (Como se mencionó en INTEC, 2006, p. 94)

El camino, a decir de esta investigación, del éxito para lograr satisfacción en lo que se realiza a nivel educativo para el docente se cifra en las formas o maneras que escoge el docente para llegar a estimular el entendimiento y aprendizaje de sus aprendientes, pues, al tecnificar su tarea la vuelve sofisticada e interesante para el mismo y en especial para el

grupo de estudiantes que espera con ansias nuevas clases impartidas por el innovador docente que se preocupa por presentar su trabajo de una forma disciplinada y efectiva.

El estudio llevado a cabo por la consultora McKinsey (2007) demuestra que:

La calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes, [...]. El diferencial que tienen los buenos docentes se asocia a la idea de “Docente Eficaz”, entendiéndolo como aquel que tiene la capacidad de conseguir aprendizajes adecuados en sus estudiantes, pero también la posibilidad de lograr más y mejores resultados con medios limitados. Así, la efectividad del desempeño docente parece estar vinculada directamente con la tarea de enseñar, pero también con la situación de los docentes, los factores que afectan su trabajo y los resultados que logran. (Marcelo y Vaillant, 2009, p. 62)

A decir de los autores con anterioridad mencionados, el desempeño docente de calidad si bien está directamente relacionado con la praxis diaria en el contexto clase, aula o salón de clases, también ha de tomar en cuenta factores tan poco entendidos y apreciados como la situación laboral o emocional y personal del docente, recordando que el profesor es ante todo un ser humano y como tal merece la oportunidad de resarcirse de los desaciertos cometidos en la praxis y la oportunidad de mejora continua, heteroevaluación constructiva y autoevaluación innovadora del proceso de enseñanza aprendizaje por el instaurado.

Este estudio patrocinado por la UTPL es de vital importancia para el alma mater porque busca consensuar, analizar e identificar los principales aciertos y falencias detectadas a nivel del desempeño docente en cada una de las entidades pedagógicas que ofertan servicios educativos en los múltiples niveles correspondientes a las distintas ciudades y provincias del Ecuador, para ello se ha valido de la participación activa de los egresados que con su espíritu investigativo lograrán aportar con sus indagaciones para que la Universidad logre contribuir con la construcción de conocimientos científicos fiables sobre el desempeño docente en el proceso de aprendizaje en el país. Para el centro investigado, esta indagación permite establecer pautas más precisas sobre que indicadores se pueden evaluar durante el proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto aula clase, además conociendo la forma en la que se llevan a cabo los procesos en la institución educativa que prestó sus instalaciones para tal efecto, este estudio facilita el replanteamiento de ciertos procedimientos académicos y administrativos que hasta ahora se habían llevado a cabo con parámetros distintos a los que plantea muy acertadamente la universidad pero que no dejan de ser valiosos para la entidad, más bien, esto estimula a la combinación contextualizada de procedimientos más eficaces a la hora de la praxis diaria del docente. Para los docentes

esta indagación ofrece una oportunidad muy clara y detallada de mirar hacia dentro o dicho en otras palabras, crea el espacio para la introspección pedagógica a propósito de la práctica de sus respectivas labores como maestros y maestras, los indagados se manifestaron en un principio un poco retraídos por tal investigación en virtud de que se trataba de una evaluación institucional a decir, en primera instancia, de ellos; más sin embargo, luego de la respectiva explicación manifestaron su curiosidad sobre los resultados de dicha investigación de campo y estuvieron de acuerdo en tomar en cuenta sus propios procedimientos, en los salones de clase, practicados. Para mí como investigador esta indagación ofrece la posibilidad de crecimiento profesional y personal ya que en el trayecto de la misma iba enriqueciéndome de los conocimientos conceptuales y prácticos que manaban de la búsqueda. Este estudio se realizó porque aún persiste la necesidad de mejorar el sistema nacional de educación debido a las falencias todavía existentes so pena de contar con edificaciones nuevas equipadas con tecnologías refinadas en algunos casos, a pesar de ello persisten muchos casos de aprendientes que demuestran un nivel bajo de educación incompatible con el alto nivel competitivo y edificante que poseen otras naciones del orbe, la indagación se llevó a cabo para identificar los aspectos más relevantes de la praxis en los 4 ámbitos de la profesión docente en los que se hallen problemas que a su vez servirán de base para la elaboración de una propuesta educativa que ayude a paliar el problema o problemas identificados.

El trabajo investigativo fue posible gracias a las facilidades que prestaron tanto las autoridades educativas del plantel como de los docentes, estudiantes y personal administrativo, por otro lado el medio virtual como el internet y la computadora personal facilitaron en gran medida la redacción de la indagación sin contratiempo alguno cuando el tiempo estaba a disposición, más sin embargo, la principal limitación fue precisamente el tiempo ya que al trabajar a doble jornada o dicho de otra forma en dos instituciones y en varios cargos, prolongaron innecesariamente las horas invertidas en la elaboración de dicho trabajo, a pesar de ello la motivación por culminarlo se fundamenta en la obtención del título como docente especializado en química y biología, en el mejoramiento o profesionalización del trabajo que realizo como docente y en el mejor estatus económico que conlleva el cursar esta carrera.

Fundamentar teóricamente el desempeño docente fue una tarea ardua que conllevó haber trabajado muchas horas de fin de semana utilizando el internet, además, de libros físicos especializados. En lo que respecta a la observación de las clases dadas por los docentes se tuvo la precaución de haber leído antes del evento en mención todos los indicadores que iban a ser evaluados y luego ya en la actividad planificada, valorar, de acuerdo al ciclo de aprendizaje, el accionar que cada maestro o maestra desarrollaba en el aula con sus

estudiantes, en la mayoría de los indicadores, los docentes aplicaban lo valorado, claro está, habían ciertos indicadores que no se los profundizaba y que era necesario afianzarlos dentro del ciclo de aprendizaje en beneficio del aprendizaje integral de los educandos, de allí, la propuesta tuvo su génesis. La descripción de la importancia se fundamentó en parte en las autoevaluaciones resueltas por ellos y ellas, en la observación de sus trabajos en el aula y en el contraste entre lo obtenido en la investigación de campo y la sustentación teórica de los temas y subtemas. Una vez obtenidos los resultados de la investigación de campo fue fácil deducir el nivel de conocimiento que cada uno de los docentes poseía en los distintos ámbitos que se desglosan del desempeño docente en el aprendizaje, lo cual, sirvió para el análisis profundo de sus prácticas en el aula y fundamentó, como se mencionó con anterioridad, la elaboración de una propuesta pedagógica que busca aminorar o eliminar aquel déficit identificado en un determinado ámbito de la gestión del desempeño docente.

El primer tema indagado para la sustentación teórica fue el desempeño docente en el cual se detallan temas derivados del mismo como la definición de desempeño, los factores que influyen en el desempeño docente que a su vez posee diferentes aristas que van desde el plano laboral hasta el emocional, las características propias del desempeño docente y los desafíos constantes que se presentan a diario en el aula de clases y fuera de ella. En la segunda parte de dicha investigación se procedió a analizar tópicos relacionados con la gestión educativa que implicaba analizar las definiciones, características, tipos de gestión y los cuatro estándares para evaluar el desempeño docente los cuales en ese orden a continuación se mencionan: legal, del aprendizaje, de planificación y del liderazgo y la comunicación, en el último apartado se procedió a indagar analíticamente que es una estrategia y como aplicarlas en los diferentes ámbitos de la gestión del desempeño docente en el aprendizaje.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El concepto de desempeño docente tiene un significado bastante amplio y para desarrollarlo se requiere analizar el verbo de la palabra desempeño, la misma que deriva a su vez en la palabra “desempeñar”, la semántica de ésta expresa: cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficios; ejercerlos. (Gran enciclopedia ilustrada Círculo, 1984, p. 2855)

Tomando en cuenta esta acepción, el desempeño docente constituye todo un proceso previo a la praxis laboral educativa que todo futuro profesional en el arte de la enseñanza está llamado a cumplir. De la seriedad con la que el prospecto para maestro o docente ya en funciones lleve tal proceso depende gran parte del éxito o fracaso del mismo en el procedimiento de enseñanza-aprendizaje.

Claro que esta figura de desempeño docente tiene diferentes aristas, como por ejemplo: “la labor que desarrolla el docente [...] está relacionada con su formación y la organización de su vida personal [...]” (Montenegro, año, p. 22).

Importante es también destacar ciertas características del desempeño docente tal como se especifica en el siguiente acápite:

Las competencias académicas son aquellas que le permiten al docente dominar los conocimientos y habilidades específicos sobre su materia de especialidad [...]

Las competencias administrativas constituyen los conocimientos y habilidades específicos que contribuyen a alcanzar las actividades docentes con las demandas de la administración de la institución y del entorno de la misma [...]

Las competencias humano-sociales constituyen los conocimientos específicos relacionados con la capacidad del docente para trabajar armoniosamente, con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo y cualquier otra persona involucrada en el logro de su meta [...]” (Alcaraz, 2007, p. 17, 18, 19).

Se puede deducir entonces que la organización debe estar implícita en todas las obligaciones y hechos del acontecer educativo, la posibilidad de dar testimonio de vida a sus aprendientes, compañeros de trabajo y autoridades es real.

El desempeño docente se puede definir como un hecho tangible y medible de aspectos psicosociales de la persona que asume con frontalidad el rol de profesor partiendo desde la jerarquización de prioridades personales del docente, la aplicación de conocimientos pedagógicos comprobados, la creación de propuestas originales nacidas de la praxis docente que tienden a flexibilizar y generalizar la aplicación de dichas propuesta, inherentes a la especialidad original que imparte el maestro, a otras especialidades.

Sin dudas desempeñarse como docente no significa cumplir solamente con una hora clase de 40 minutos o más, si no, involucrase en todos los aspectos que de forma directa o indirecta afectan el aprendizaje estudiantil o alteran el andamiaje estructural y funcional de toda la comunidad educativa.

1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

1.2.1.1 *Formación inicial.*

La formación inicial de los docentes está emparentada en primera instancia con aquellos factores que determinan lo que será la praxis en el quehacer educativo como: actitud investigadora, vocación, conocimiento de las inteligencias múltiples, creatividad en la elaboración de materiales didácticos, facilidad para articular palabras, capacidad para transmitir mensajes complejos en oraciones, frases, conceptos sencillos de entender, comprender los comportamientos humanos desde las fases más tempranas de la expresión social en las diferentes instancias, lugares y situaciones del vivir cotidiano estudiantil.

Aunque varios docentes tengan cúmulos de conocimientos cimentados en la experiencia que estos posean en el campo educativo y sean válidos a la hora de desarrollar un plan de clases a cabalidad, es necesario e importante fortalecer y regular aquellos conocimientos en competencias validas en el mundo laboral para pasar del plano netamente empírico a una instancia profesional, para esto la formación inicial del docente esta tácitamente enrolada o concatenada con la universidad, la cual, proveerá al maestro las herramientas más importantes a la hora de desarrollar su rol educativo como lo son las competencias.

De acuerdo con el informe publicado hace varios años atrás (Dirección General de Educación y Cultura Europea, 2002) la formación inicial del profesorado incluye normalmente un componente general y otro profesional.

El componente general se basa en cursos que ofrecen una formación de carácter general y la especialización en una o varias materias. El componente profesional incluye cursos para la adquisición de aptitudes características de la profesión docente y formación inicial del profesorado y transición a la vida laboral.

La formación inicial constituye todos los aspectos preprofesionales y profesionales que cimentan las potencialidades de los futuros docentes, tales propiedades están relacionadas jerárquicamente en primera instancia con particularidades informales como: el conocimiento propio que tiene el futuro docente de sus destrezas, capacidades y vocación de servicio para aprender a enseñar, esto es fundamental ya que una persona que no sepa lo que es capaz de hacer o desconozca de sus aspiraciones o sentimientos respecto de algo, muy probablemente no llegue a disfrutar y hacer disfrutar a sus aprendientes todo aquello de lo que el docente este encargado de enseñar. Los matices profesionales están abocados a: orientar a los prospectos de maestros en el conocimiento y dominio de la asignatura que ellos van a impartir a sus aprendientes, utilizar adecuada y contextualmente las metodologías para mostrar el camino hacia el conocimiento científico, social y cultural de sus estudiantes; este aspecto tan formal le otorga al docente la solidez legal para ejercer su profesión que será reconocida por las autoridades que regulen la función educativa. En fin, estas caras de una misma moneda interactuaran de forma sincronizada para obtener un docente de calidad y calidez al servicio de la comunidad.

1.2.1.2 Capacitación del docente.

Todas las personas inmersas en el ámbito de la educación deben tener la facultad de la investigación y la introspección, ambos componentes están íntimamente relacionados con la responsabilidad que adquiere una persona que enseña, pues, si es consciente de que sus estrategias de enseñanza no obtienen los resultados esperados con la intencionalidad planteada en un principio, entonces, el ciclo del aprendizaje tal como se conoce no se completa y deja una brecha bastante amplia que será ocupada por la duda que genera el accionar docente que incurre en aquel error, ahora, estos principios son intrínsecos o propios del que quiere ejercer su profesión con satisfacción y sin contratiempos; en contraparte, pero, complementando lo anteriormente dicho, está el contexto de aula y cultural algo que esta explícito en el siguiente extracto “Es necesario que las acciones de capacitación se nutran de los aspectos más relevantes de la cotidianidad del aula”(García Lizano, et al, 2002, p. 40) ambas aristas inciden en el desarrollo normal de cualquier clase, pues, los maestros no deben desconocer por ninguna causa todos los problemas emergentes de su propio salón de clase, es decir, es imperante conocer muy bien el terreno

por el que se camina. Si se intenta aplicar estrategias aprendidas de otros contextos, en otros países, de otras ciudades del mismo país e incluso de otros paralelos de la misma institución educativa sin ajustarlas a su propia realidad, es probable que esto genere inconvenientes en los aprendientes porque se está desconociendo el sentir o conocer de su población estudiantil, quizás así se adelante teóricamente en el currículo, plan anual, planificación mesocurricular y en mucho menor incidencia la planificación microcurricular, pero, lo cierto es que para los intereses estudiantiles los aprendizajes serán ineficientes e inoperantes.

No se debe esperar entonces un llamado oficial a una capacitación cuando lo procedente e indicado es tomar en cuenta como parte de la actualización docente todo lo que ocurre dentro de un salón de clases pues es allí donde los estudiantes demuestran sus carencias, habilidades, cuestionamientos, formas de aprender, en fin, la actualización de la labor docente se da a diario y con cada grupo de estudiantes, las formas en las que aprenden los alumnos se descubren en el contexto de aula más hay estrategias que el propio docente debe adquirir para aplicarlas a la realidad del aula.

“Se requiere, pues, una relación intensa entre docencia e investigación, mejorar la capacidad de transmisión del conocimiento a través de la practica investigativa” (Misas, 2004, p. 247)

Por supuesto que es importante que los docentes acudan a programas gubernamentales y no gubernamentales que permitan una capacitación continua y permanente en diferentes aspectos que están relacionados directa o indirectamente con el quehacer educativo más sin embargo resalto que la primera y más importante capacitación es aquella que el docente realiza partiendo de su realidad y contexto de allí estará listo para interiorizar todos los conocimientos ajenos a su entorno y poder adaptarlos a sus necesidades para enseñar con eficacia y eficiencia.

Por ende, la capacitación que llevan a cabo los docentes es un proceso continuo que no solo involucra aspectos tan formales como aprobar cursos legalmente aceptados o recibir certificados de haber asistido o aprobado programas de actualización curricular o extracurricular, si no, consiste principalmente en aprovechar todo lo que su propio salón de clases genere continua y constantemente, buscar soluciones a los problemas que en él se forjen, idear estrategias que ayuden a alcanzar o explotar todas las inteligencias demostradas por su grupo de estudiantes, ayudar a descubrir las facultades escondidas en cada uno de sus educandos, en fin, hacer progresar sin estatismo a sus estudiantes de forma gradual y creciente.

1.2.2. Motivación

“Proceso interno inferido que activa, guía y mantiene la conducta a lo largo del tiempo” (Baron, 1997, p. 271). Claro está que la motivación desencadena una serie de reacciones positivas o negativas según la intención que posea el que motive a realizar una acción o acciones determinadas a favor o en contra de algo o alguien. En el caso de los docentes la motivación propia o automotivación se relaciona con la satisfacción personal de realización profesional, empatía entre compañeros, trato recíproco y respetuoso con padres, estudiantes y todos aquellos que se vean involucrados en la educación, oportunidades para el crecimiento profesional, aumento de sueldo, estabilidad familiar, entre otros.

Desde esta perspectiva la motivación propia está ligada en mayor medida a aspectos emocionales, económicos y familiares, los mismos que son importantes como requisitos para predisponer al que enseña a llevar a cabo un trabajo dentro de los estándares de calidad educativa que exige el ministerio de educación y códigos internos institucionales, es por esto que se debe iniciar por conocer que es lo que siente el docente, cuáles son sus perspectivas con respecto a la profesión que desempeña, si siente agrado de laborar en la institución educativa que lo ha acogido, si la relación entre compañeros esta cimentada en valores como: el respeto, la colaboración, la igualdad de oportunidades, es, entonces, pues, que la persona antes del profesional o ambas cosas a la vez deben primar y constar como el primer punto de la agenda institucional para mejorar los servicios educativos para cualquier establecimiento de enseñanza inicial, primaria o secundaria; ya sea público, fiscomisional o privado de nuestro país.

Por supuesto existe otra arista de la misma realidad a continuación mencionada: “En un claustro [...] hay personas centradas en los objetivos: son personas que proponen, innovan, motivan... y personas centradas en problemas que parece que siempre ven dificultades, asumen el cargo del abogado del diablo, hechan por tierra lo de los demás” (Serrat, 2005, p. 163). Bajo esta realidad se manejan algunas instituciones del país en cuanto al personal docente se refiere, es decir, la motivación o afán por hacer correctamente las cosas que son asignadas por las autoridades o simplemente las ganas de demostrar algo nuevo e interesante que beneficie a la institución en algunas ocasiones, es truncado por personas que no comparten la misma motivación o impulso, entonces, la motivación disminuye en los que la demuestran al encontrarse con esta realidad, pero, en este caso es importante la intervención de las autoridades que gobiernan en el establecimiento educativo para extraer de algunos maestros la motivación a la inversa (estimular a las personas a no hacer algo o decepcionarse de la tarea a emprender o que realizan).

Por lo tanto, la motivación en los docentes se puede definir como la razón por la cual un maestro o conjunto de maestros se ve impulsado a realizar determinada cosa que en algunos casos es independiente de los acuerdos, artículos de ley o imperativos que manan de los mandos de turno, este proceso que en primera instancia es intrínseco se ve apoyado o defecionado por factores exógenos como la relación interpersonal, ambiente laboral o rendimiento académico estudiantil, de ahí que este aspecto reviste importancia para el buen desempeño de todo docente y debe ser razón suficiente de estudio y planes de mejora institucional a nivel local, provincial y nacional.

1.2.3. Relación profesor estudiante.

En primera instancia es relevante saber el significado de la palabra relación, la misma que expresa contacto personal directo o no, cercano o no con una persona o determinadas personas, más sin embargo siempre aspiramos a mantener cierto margen de respeto reciproco con todos los involucrados, pero, también se puede expresar de forma más técnica como sigue:

r. humanas Las que se establecen entre los distintos individuos de un colectivo, aunque el término hace referencia de modo más específico a las que existen entre los componentes de una empresa (obreros, directivos, etc). [...]. Dentro de las relaciones humanas como término global cabe distinguir entre las relaciones laborales (en el puesto de trabajo), las relaciones industriales (en la industria), y las relaciones publicas (de la empresa al mundo exterior, consumidores, etc). (Gran enciclopedia ilustrada circulo, 1984, vol. 10, p. 3464)

Desde este punto de vista la convivencia entre docentes y estudiantes es primordial para establecer puntos de equilibrio comportamental o lingüístico que afecten en mayor o menor medida el desenvolvimiento normal de cualquier ciclo de aprendizaje. Sabemos que al entrar por primera vez en un salón de clases siempre existe cierta incertidumbre de parte y parte porque no sabemos a qué tipo de personas vamos afrontar o cómo será la relación profesional o personal con los estudiantes.

Esta relación docente estudiante ha evolucionado al compás de los tiempos, pues, hace varios años atrás tal relación era más punitiva que social en el sentido que al hacer algo equivocado el estudiante con respecto de lo que el maestro manifestaba a sus aprendientes, la respuesta era el castigo, entonces, el nexo era temor-apatía, en otros muchos casos se establecían uniones dependientes por lo que la posibilidad de entablar otro tipo de relación opuesta a la misma no era viable, pero, el respeto hacia el docente era claramente superior

con relación a lo que está aconteciendo en la actualidad. El internet, la televisión, los distintos dispositivos electrónicos, la ausencia paterna y materna en los respectivos hogares por efectos de trabajo, divorcios o migración de uno de los padres o ambos, los cambios en la constitución con respecto de los derechos y obligaciones de los estudiantes, han incidido en mayor medida para que el nexo se deforme y derive en el antivalor del irrespeto del educando hacia el docente en mayor medida, pero, el docente que también ha cambiado y ha pasado de ser un dictador a ser un negociador en algunos casos por temor esta vez de los castigos o penas que debe afrontar el mismo si transgrede los famosos derechos de los alumnos, ponen en posición superior al estudiante, como mandante en ciertas ocasiones claro está si el docente se lo deja saber.

Sin embargo esto también puede tomar otro giro “Cuando los docentes están identificados con padres protectores, tenderán a percibir a sus alumnos como seres a quienes hay que proteger y cuidar excesivamente” (Allidière, 2008, p. 28). En esta situación si la parte afectiva se ve involucrada más allá de lo correctamente aceptable puede recaer en lo dañino y por ende antipedagógico.

“Una relación educativa que está basada en una relación de autoridad requiere un conocimiento del educando y una confianza mutua entre quien educa y el educando” (Espot, 2006, p. 200). Somos los docentes quienes encuadramos las normas para una correcta convivencia, pero, solo a partir del conocimiento integral del estudiante podemos cimentar las bases de una relación provechosa y duradera.

En conclusión, la relación docente estudiante es el nexo emocional, afectivo y laboral que se establece entre el que se enseña y el que aprende, esta relación tiene como eje dinámico de estabilidad relacional, el conocimiento mutuo, el mismo que abarca aspectos clave como: objetivos compartidos, colaboración, asistencia preventiva, reconocimiento de logros, equivocaciones y oportunidades de corrección sin satanizar al que los comete. La dimensión que es fundamental en dicha relación es la de humanidad en el sentido pleno de la palabra y es esto lo que hace que la función del docente sea más llevadera dentro de cualquier clase.

1.2.4. Relación familia escuela.

Desde los albores de la humanidad se ha reconocido al ser humano como un ente social y como buen mamífero vive en grupos de individuos que comparten más que un simple nicho o alimento, establece relaciones de afectividad dentro de los mismos; como resultado de tales procesos afectuosos dentro de aquellos grupos, surgió la institución más importante que ha dado la humanidad, la familia.

Pues es la familia la que dio a luz a la escuela y desde siempre ha conservado una especial relación de mutua colaboración por compartir lo más valioso de ambas, sus hijos, sus estudiantes, es decir, futuros ciudadanos con sentido de responsabilidad social y personal. Es por esto que la escuela en un principio estaba ideada como la extensión de la familia fuera de los límites físicos y emocionales del hogar, pero, al vaivén de los tiempos dicha primigenia unión ha mutado y con mucha más relevancia desde la revolución industrial, el consumismo, las exigencias de cambio mediato, alejaron en primera instancia a estas instituciones.

Es entonces pues que “la educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos así como la representación escolar” (Garreta, 2007, p. 9). Claro que las exigencias legales educativas actuales en nuestro país no toman en cuenta al menos de forma directa o selecta el conocimiento del medio natural de cada uno de sus educandos, por supuesto para eso está el departamento de orientación vocacional, bienestar estudiantil o lo que se llame para este fin se ha de pensar, pero lo cierto es que la escuela como tal ha perdido esa facultad de familiaridad o familiarizar con la familia aunque esto suene como un trabalenguas.

Por otro lado “la escuela enseña y la familia aplica” (Comellas, 2009, p. 67). En este sentido la escuela ha pasado a dar relevancia a destrezas con carácter de desempeño en el sistema educativo de nuestro país, los mismos que la familia debe apoyar con el respectivo seguimiento de las actividades académicas que todos los docentes envían a casa, entonces, la relación se convierte en netamente académica. Con respecto a lo anteriormente expuesto, la escuela ahora suplanta muy enfáticamente o sutilmente según como se lo vea, la responsabilidad del padre, madre o familia en la supervisión de tareas o el alcanzar logros de parte de los educandos con las famosas horas extracurriculares, en las que se llevan a cabo dentro de esos periodos las recuperaciones pedagógicas que no hacen otra cosa más que resquebrajar aún más la relación entre la escuela y la familia abriendo un abismo entre ellas.

“A veces los padres dimiten de algunas de sus funciones y delegan en la escuela funciones parentales. Podríamos decir que la familia hace como las empresas: externaliza servicios” (Álvarez, Berasteguí, 2006, p. 89). Bajo este enfoque la relación no existe como tal, pues la familia abandona sopena de censura a sus hijos en la institución que ellos escogieron como guardería más que como establecimiento formativo.

Por todo ello a la relación familia escuela la podemos definir como un proceso de continuo intercambio formativo para ambas cuya finalidad es mejorar en todos los aspectos posibles al ser humano que está en vías crecimiento en sus diferentes dimensiones, dicho nexo es

posible si se establecen acuerdos de mutua colaboración y flujo continuo de información o retroalimentación de todo lo que ocurra en la vida del estudiante sin dejar en manos de una de las partes las obligaciones características de cada institución y que los hace tan diferentes pero tan complementarios.

1.2.5. Organización institucional.

Inicialmente consideraremos por separado los dos términos que conforman el concepto a analizar, sintetizar y definir en el presente apartado, la palabra organización se refiere al “conjunto de los componentes de una asociación” (Norma diccionario enciclopédico, 1998, p. 963). Mientras que la palabra institución se puntualiza como “Cada una de las organizaciones básicas que constituyen la estructura de un estado o nación” (Norma diccionario enciclopédico, 1998, p. 713).

La organización institucional se convierte en un referente de cómo funciona de forma sincronizada, ordenada y coordinada cada una de las partes que constituyen el todo, por supuesto esta organización como tal requiere del conocimiento administrativo de los recursos con los que cuenta todo establecimiento, la interiorización de los objetivos, misión y visión de todos los que componen el talento humano del plantel.

En la sociedad moderna, la mayoría del trabajo se realiza en una organización. Además de permitir la especialización al distribuir funciones y recursos, las organizaciones satisfacen las necesidades de diversos grupos: proporcionan trabajo y retribución a los empleados, ganancias a los accionistas y productos al público (Gran enciclopedia didáctica ilustrada Salvat, 1988, vol. 9, p. 164)

Claro que en la organización de una institución educativa no existen accionistas y los estudiantes más que productos son el resultado de un proceso gradual que modela a los y las aprendientes que egresan con un perfil de salida relacionado con los ámbitos: filosófico, gubernamental, legal, regional y o nacional con los que el organismo funcione. Es evidente que para que una entidad continúe funcionando como tal requiere de la fuerza laboral e intelectual de cada uno de sus componentes humanos y en esta instancia se involucra a la oportunidad que dicha empresa ofrece para el mejoramiento continuo de sus trabajadores.

Las percepciones de la escuela como una comunidad moral configurada mediante variables como su tamaño, la calidad de su claustro docente y las condiciones físicas de su distribución arquitectónica y equipo preservan aspectos importantes de esta evolución institucional. (Tyler, 1996, p. 20)

Sin dudas, el espacio tangible en el que funcione el organismo es sumamente importante para desarrollar todo lo que la institución ha planeado o planea hacer durante el tiempo en el que se desenvuelven actividades que constan en dicha organización, hay que recalcar que el componente invisible, es decir, la filosofía con la que la organización se oriente, interviene de forma directa en la configuración de los espacios físicos de la empresa y se convierte en el molde regulador e innovador de dichos espacios. Esta perspectiva me lleva a proponer a la organización institucional como un proyecto que no ha sido terminado y que es mejorable a cada instante, por lo tanto, sus componentes pueden ser renovados constantemente y ajustados a las realidades de los tiempos y las demandas científicas, civiles, legales y humanas.

Por otro lado “La escuela, como organización, se caracteriza por mantener una estructura de roles y ciertas normas y valores propios” (Gairín, 2000, p. 66). Este componente intangible de la organización institucional, es el que le da vida y sentido propio a la misma porque cada componente asume su papel en el departamento que le corresponda, pero, esto no es obstáculo para el trabajo interdepartamental con flujo de información y retroalimentación para que el todo funcione ágilmente, la filosofía en el personal debe ser parte del proyecto de vida de los trabajadores o personas directamente relacionadas con los mecanismos de funcionamiento del centro.

Por consiguiente podemos definir a la organización institucional como el conjunto ordenado de componentes que funciona de manera sincronizada para lograr un fin determinado con anterioridad por aquellos que rigen al organismo, sus componentes tangibles, en el caso de los centros educativos son: estudiantes, profesores, autoridades, padres de familia, edificios, bienes muebles y, los componentes intangibles: filosofía, marco legal, código de convivencia institucional, áreas departamentales, proveen a la organización institucional el soporte adecuado para su funcionamiento.

1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas poseen varias aristas o enfoques, desde el punto de vista organizacional de los establecimientos de educación inicial, primaria y secundaria, tales políticas están orientadas a dar las pautas que encausan los procedimientos que guiarán todos los procesos que se originan en la cotidianidad del organismo con el objeto de no desviarse, de tener un norte para el cual ir, es decir, sin perderse en los acontecimientos del quehacer educativo. Por otro lado estas políticas tienen un aspecto más general con respecto a las políticas constitucionales de cualquier nación, pues, las políticas educativas se derivan de estas o de las reformas legales en referéndum, también, de los intensos

debates de las asambleas o congresos en las diferentes capitales del mundo, esto para integrarlas como leyes orgánicas con el objetivo de regular o controlar.

Una política educativa tiene que tomar decisiones sobre los modos de definir, asegurar, ejecutar y controlar los procesos educativos [...], los mecanismos de definición de lo central y lo descentralizado, lo ejecutado por el estado y lo dejado en las manos de los agentes de la sociedad civil [...]. (Cullen, 1996, p. 23)

Por supuesto que los docentes y no solo las autoridades y también padres de familia y estudiantes deben interiorizar las políticas educativas de la institución donde laboran o estudian, en este sentido, las asambleas dentro de los salones de clase escogidos por acto democrático por los estudiantes y bajo la guía de los tutores de turno, facilitan el surgimiento de nuevas normas, acuerdos y compromisos que todos asumirán sin restricción, los mismos que formaran parte de los conocidos códigos de convivencia institucional, que a través de políticas formativas, buscan fomentar los valores ciudadanos y éticos para el buen comportamiento y funcionamiento de cada uno de los componentes de la organización educativa.

Las nuevas definiciones de política educativa [...] se orientan [...] al establecimiento de un conjunto de principios, metas y estrategias de corto, mediano y largo plazos que tienden a construir y enmarcar las acciones de los principales actores del presente: el gobierno, las escuelas públicas y privadas, el sector productivo, los diferentes grupos de la sociedad civil involucrados y los organismos internacionales, multinacionales, regionales y subregionales. (Didriksson, 2005, p. 108)

Es que las instituciones educativas son ejemplos de sociedad o tubos de ensayo donde se fraguan las futuras sociedades, es el lugar indicado para instituir políticas que hagan que todos sus actores respeten y aprendan del otro. Los efectos de la migración de las personas de otros países en el nuestro, también, han hecho un ajuste en dichas políticas, las que se han amoldado a los acontecimientos actuales y permiten la interculturalidad entre individuos de diferentes naciones. Los organismos internacionales como la UNESCO han hecho aportaciones, las mismas que han sido incluidas en las leyes internas de cada país, estas políticas internacionales tratadas en diferentes sedes a nivel mundial son acuerdos de mutua colaboración y respeto entre naciones en diferentes campos y son estas mismas políticas que llegan a ser aplicadas en las diferentes instancias en nuestros propios países incluido el campo de la educación que por supuesto es el que nos atañe.

La política educativa está estrechamente vinculada con el mercado de trabajo. La base de un sistema productivo pasa por garantizar un potencial humano formado y con una especialización para llevar a cabo los diferentes procesos de producción. Pero las políticas educativas van más allá de esta visión economicista, ya que son las que garantizan un desarrollo equilibrado de las personas y de la sociedad, así como la difusión igualitaria del conocimiento entre sus miembros. (Chacartegui, Ramos, Ruiz, Valle, 20004, p. 88)

Como se ha mencionado con anterioridad tales políticas constituyen el caldo de cultivo en los que se desarrollarán los futuros ciudadanos, los que se convertirán en la fuerza productiva del país, dicho en términos económicos, componen la potencial población económicamente activa de la nación, pero, no son números o datos estadísticos fríos, pues, son seres humanos a los que estas políticas permiten el desarrollo integral como personas, ciudadanos y futuros profesionales, esa es la intención de estas políticas.

A la luz de lo tratado con antelación, las políticas educativas concretan los acuerdos y compromisos que se han tratado a diferentes niveles: local, provincial, nacional e internacional; para conducir correctamente todos los procesos internos en las instituciones educativas cuya finalidad es formar holísticamente a los seres humanos, es decir, prepararlos para afrontar la vida real de forma ordenada, correcta y muy productiva para ellos y la sociedad en la viven y se desarrollan.

1.3. Características del desempeño docente

Con el transcurrir de los años he podido constatar bajo mi propia experiencia y gracias a la colaboración de mis distintos compañeros de trabajo en las diferentes entidades en las que laboré, que hay diversas características para describir el desempeño de cualquier docente, entre las que mencionaré las siguientes: puntualidad en el desarrollo del trabajo en el aula y aspectos administrativos institucionales, asertividad, capacidad de comunicación bilateral y de retroalimentación, colaboración intrainstitucional e interinstitucional, interiorización de la praxis docente, establecimiento de nuevas propuestas de aprendizaje, socialización en el aula de propuestas planteadas por los estudiantes para enriquecer el aprendizaje de los temas de clase o destrezas con criterio de desempeño, entre otras.

Por su puesto algunas de estas características pueden ser aprendidas en los cursos normales de profesionalización de las personas que aspiran entrar en la docencia, pero, sólo el conocimiento experiencial de la práctica docente otorgan el mejoramiento de la misma y el desarrollo de otras características que irán surgiendo con el transcurrir del tiempo y el conocimiento de noveles grupos poblacionales estudiantiles que por supuesto llegarán con

nuevas inquietudes y formas de comportamiento académico y disciplinario, las que fraguarán inéditos y diversos estilos para estimular el aprendizaje estudiantil.

Docentes comprometidos con su labor, que manifiestan amor por niños y adolescentes, con conocimientos pedagógicos adecuados que utilizan diferentes modelos de enseñanza, que colaboran con sus colegas y reflexionan sobre su práctica, que tienen habilidades intelectuales y competencias didácticas, que demuestran poseer un dominio de contenidos, que se identifican con su profesión, y que perciben las condiciones en las que se desenvuelven los estudiantes y reaccionan ante ellas. (Marcelo, Vaillant, 2009, p. 55)

En la actualidad ejercer estas características resulta toda una tarea titánica que solo lleva a cabo aquel que realmente ama la profesión de la docencia, el sentido de pertenencia hacia la misma, motiva de por sí, todos los emprendimientos que lleven a mejorar en cualesquiera sentidos, el rendimiento de los y las educadoras. Es importante destacar que el testimonio de vida que puedan dar los y las maestras en la vida estudiantil dentro y fuera del plantel da coherencia a lo que el docente exige de ejemplar comportamiento académico y disciplinario para sus aprendientes.

El segundo elemento directo del profesor efectivo es el *liderazgo académico*. Este se refiere, en general, a la capacidad del profesor para dirigirse en forma adecuada al interior de la sala de clases. Algunos elementos centrales de este factor son: el uso de estrategias adecuadas, la organización de instancias evaluativas, el buen uso del tiempo, y la orientación hacia metas formativas. (Arancibia, Herrera, Strasser, 1999, p. 213)

La planificación estratégica de actividades dentro de las horas clase suele tener varias dificultades ya que todos los grupos de estudiantes son altamente heterogéneos, es decir, algunos aprenden rápidamente y otros no tanto, claro, las inteligencias son múltiples como señala Gardner, por lo que, el tiempo debe ser muy sincronizado hasta con la profundidad y complejidad de las tareas a resolver de parte de los alumnos, es, también, la socialización compartida de actividades de mutuo acuerdo, pero, formativas, las que dan ese toque de interés permanente de parte de los estudiantes, haciendo de la praxis educativa una actividad sumamente placentera de asumir por parte de los y las maestras.

“Sólo Dios es el dueño de los corazones y en educación nada podremos si Él no nos enseña a educar y encontrar la manera de llegar al corazón de los jóvenes.” (Peraza, 2010, p. 68). El desempeño de un docente jamás debe estar desligado de la Fe, puesto que, ella es un

aliciente o plus que permiten ser constantes en el rol de la educación, el amor a la praxis educativa, a los estudiantes, a los compañeros de trabajo, a las tareas encomendadas, facilitará en mucho la pesada carga laboral y disientirá del rendimiento bajo y el tedio en la clase docente.

En consecuencia, las características del desempeño docente son todas aquellas cualidades, destrezas, fortalezas y potencialidades que el docente demuestra en cada uno de sus accionares en el ámbito educativo y en consecuencia personal, estas, permiten también acceder a las autoridades a valorar cualitativa y cuantitativamente el rendimiento o desempeño estudiantil y proponer estrategias de mejoramiento al trabajo llevado a cabo por los mismos docentes. Estas características son perfectamente medibles y mejorables, sientan un precedente de la evolución de los maestros y maestras.

1.4. Desafíos del desempeño docente

1.4.1. Desarrollo profesional.

Nuestra óptica sobre desarrollo profesional nos mueve a pensar que el docente se perfecciona profesionalmente por entero en los salones de clase de cualquier institución educativa universitaria para obtener un título de tercer nivel o licencia para ejercer la docencia, aunque, no es menos cierto que es ese el camino legal que nos lleva a la praxis docente, no es la meta definitiva, es decir, no es el fin, si no, un medio como cualquier otro que emplee la persona o personas que aman esta fabulosa carrera.

La experiencia vivencial dentro de las aulas, seminarios, simposios, reuniones y otros eventos o situaciones similares son los que realmente nos forman al paso, lo específico así porque al cambiar los grupos poblacionales de estudiantes, también, lo hacen sus necesidades, al evolucionar la ciencia, también, lo hace la sociedad; todos estos cambios cronológicos y comportamentales de los individuos, generan nuevas dudas y producen nuevas formas de ver la vida y plantean nuevas preguntas que hay que satisfacer por medios pedagógicos y muy humanos altamente eficientes y sencillos de aplicar.

Las definiciones, tanto las más actuales como las más antiguas, consideran el desarrollo profesional de los profesores como un proceso que puede ser individual o colectivo, y que opera a través de experiencias de diversa índole, tanto formales como informales, contextualizadas en la escuela. (García, Vaillant, 2009, p. 76)

Aquí la relevancia que reviste no conformarse con los conocimientos elaborados por otros investigadores, docentes o los que nos confirió la universidad, la reflexión meditada de nuestro propio trabajo en el aula, en el patio, en la microplanificación y en otros espacios

relacionados, nos dan las pautas necesarias para plantear, crear, diseñar y experimentar nobles modelos de enseñanza a la par de los ya conocidos, el deseo de buscar bajo nuestra propia cuenta y riesgo nacientes estrategias macro meso y microcurriculares es lo que guiará y facultará un desarrollo continuo de nuestra labor educativa.

El desarrollo profesional consiste en todas aquellas experiencias de aprendizaje natural y en las actividades conscientes y planificadas que pretendan aportar un beneficio directo o indirecto al individuo, grupo o escuela y que a través de estos contribuye a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso por el cual, sólo y con otros, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de la enseñanza, y por el que adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, la planificación y las prácticas profesionales adecuadas con los niños, los jóvenes y los compañeros en cada fase de su vida docente. (Day, 2005, p. 17)

En esta instancia la heteroevaluación entre docentes y estudiantes, vista como una práctica saludable y no condenatoria para ambas partes, es pues uno de los puntales que ayuda en gran medida a mejorar la práctica docente, la coevaluación entre los compañeros y compañeras docentes, también, se convierte en otra instancia aceptada y obligatoria que estimula un desarrollo profesional óptimo.

[...] Por desarrollo profesional entendemos el conjunto de conocimientos, experiencias en tareas asistenciales, de investigación y docentes que el profesional va incorporando como bagaje a lo largo del ejercicio de su profesión y que tiene su concreción en el reconocimiento público y expreso del grado de carrera profesional que ello supone [...]. (Larios Risco, et al, 2007, p 169)

Por supuesto no debemos dejar de lado, los programas locales, provinciales o nacionales, las organizaciones sin fines de lucro que existen en las páginas web que se dedican a captar con mayor fuerza y frecuencia a un mayor número de docentes para que forman parte de comunidades educativas virtuales, las que facilitan el intercambio de información experiencial entre diferentes docentes a nivel mundial y que enriquecen la práctica docente al contextualizar nuevas estrategias nacidas de otras realidades a nuestra propia realidad cognoscente.

Ante la evidencia teórica anteriormente expuesta podemos deducir lo consiguiente: el desarrollo profesional es un proceso que comienza y termina con las aspiraciones del

docente por querer mejorar su práctica a través de una serie de pasos personales y colectivos, los que confieren a la misma la reflexión constante de sus procedimientos y estrategias académicas, modelos pedagógicos, opiniones, existencia humana, perfil profesional, ética profesional, y el relacionamiento humano con el colectivo de aprendientes, para evidenciar con más claridad la aceptación ética y académica de todos los componentes de la comunidad educativa, civil y estatal hacia su rol docente y sopesar los resultados de la gestión profesional en el aprendizaje integral de sus estudiantes.

1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Es conocido ya que la familia es el núcleo de la sociedad porque como manifestaba madre Teresa de Calcuta “en la familia empiezan la paz o la guerra”, esta incidencia de enseñar a los niños y niñas con el testimonio de vida de los padres, madres y otros familiares cercanos, es lo que a corto o largo plazo afectará las futuras relaciones de los y las ciudadanas o ciudadanos en formación como lo son los niños y niñas.

La escuela como lo hemos planteado con anterioridad es un tubo de ensayo donde se ponen en práctica normas básicas de comportamiento humano que permiten la convivencia sana entre todos los actores o componentes de la comunidad educativa, la formación académica es el rol principal de las escuelas, pero, esto no debe alejarlas de complementar o corregir la formación en valores o antivalores humanos que los niños y niñas lleven consigo desde sus respectivos hogares.

La comunidad es el medio físico donde se encuentran inmersos en sus accionares respectivos tanto la escuela como la familia, se podría decir que en la comunidad se da la oportunidad para que los niños y niñas demuestren los conocimientos sociales y académicos aprendidos durante muchos años y los pongan al servicio de sus comunidades respectivas, porque es allí donde los ciudadanos comunes y corrientes encuentran y resuelven los problemas que se deben afrontar en la cotidianidad.

En la dimensión de la participación social comunitaria se encuentran los tipos de relación que la escuela mantiene con los actores externos: padres de familia y elementos comunitarios relevantes para ella. En el primer caso la dimensión incluye considerar las formas en las que se atienden sus demandas, pero también en las que participan con la institución, sobre todo en los casos de alumnos con riesgo de fracaso escolar (Arreola, Solís, Martínez, 2012 como se citó en SEP, 2006); en cuanto a los otros miembros de la comunidad, qué tipo de vinculaciones se establecen, cuáles es necesario establecer y para qué. (Arreola, Solís, Martínez, 2012, p. 59)

Ante la comunidad, la escuela debe tender a entablar estrechos lazos de colaboración, en esta instancia, debe estimular en primer lugar el conocimiento por entero del espacio geográfico de la comunidad, de sus comuneros, de las actividades económicas, artesanales e industriales que se llevan a cabo en la misma, de igual manera los comuneros deben conocer la visión y misión de la escuela, el tipo de formación académica, sus planes operativos anuales y la filosofía propia que guía a la entidad educativa en todas sus labores.

Como vemos lo primero e importante en la relación escuela comunidad es el conocimiento mutuo o socialización pública de ambas colectividades, es decir, la comunidad civil y la comunidad educativa de la institución. El nexo que facilita dicho reconocimiento mutuo lo constituyen los padres de familia que generalmente habitan en el sector donde se asienta la escuela y que estimularían la cooperación mutua ante los representantes de los dos grupos para llegar al único y común fin que existe como vínculos de ambas formas de organización que es: formar integralmente al ser humano e insertarlo gradualmente en la sociedad para que se convierta en dinamismo de desarrollo y cambio positivo de la ciudad y el país.

Las actividades en las que la junta general de profesores en reunión ordinaria acuerdan la creación y cumplimiento de actividades durante el año lectivo, debe incluir la participación de los habitantes del derredor de la escuela como por ejemplo: la creación y mantenimiento de huertos escolares y comunitarios, campañas continuas contra el consumo y expendio de drogas legales e ilegales, charlas motivadoras a los y las estudiantes sobre temas como: contagio de enfermedades de transmisión sexual (subcentros de salud que se asientan en la comunidad), ética ciudadana (un representante de la iglesia católica), normas del buen comportamiento ciudadano (representantes de la policía nacional), socialización de los oficios de las y los comuneros (representante del colectivo civil), etc. Estas colaboraciones sentarán las bases para fomentar el sentido de pertenencia de forma bilateral entre ambas entidades.

“La escuela es una expresión más de la comunidad que la nutre, o que debiera hacerlo. Los que en la escuela se educan regresan, por así decir, para vivir la vida en la comunidad”. (Dobles, 1990, p. 20). Son esos exalumnos los que formarán familias nuevas que en un número importante se establecerán en la comunidad donde crecieron y que probablemente eduquen sus hijos en el plantel donde ellos o ellas estudiaron durante su infancia, por ello, la escuela debe ser un sistema abierto a la comunidad que la acoge con el ánimo de permitir el acercamiento de las familias y de todos aquellos que quieran hacer algo para mejorar la convivencia en paz y colaborativa entre las familias, la escuela y la comunidad.

Cuestiones como las relaciones familia-escuela, la participación activa en el contexto escolar de todos los agentes educativos de las criaturas, la

realización de actividades conjuntas (madres, padres, educadores, niños y niñas) más allá de los muros de la escuela, etc., se disertan cada vez más y han dado lugar a experiencias innovadoras que mejoran notablemente la continuidad de las prácticas educativas en que participan las niñas y los niños. (Mir, et al, 1998, p. 150)

Por lo tanto, la relación familia escuela comunidad debe estar enmarcada en el conocimiento de las realidades de los involucrados, la colaboración mutua desinteresada, fortalecer el sentido de pertenencia, y procurar la interiorización de las intenciones de la escuela, es decir, asumir la formación integral de los niños y niñas en cualquier evento o contexto, en cualquier lugar y bajo cualquier circunstancia, en la familia, en la escuela o en la comunidad; esto para obtener como resultado comuneros y ciudadanos orgullosos del lugar donde crecieron y dispuestos a que progresen al mismo tiempo todas las entidades mencionadas con anterioridad.

1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

Mencionaremos a continuación la palabra derivada del termino fundamentación, es decir, fundamento, que significa, de acuerdo a lo que se explica en la gran enciclopedia ilustrada circulo, concepto polisémico que equivale a causa, razón o antecedente de un hecho o proposición. Designa en general, un principio esencial del ser que se constituye en explicación racional de todos los principios particulares.

Entonces se justifica o argumenta el porqué de la práctica docente o bajo que modelos pedagógicos o experienciales se desenvuelve tal acción profesional. Por ahora partimos del siguiente argumento:

“Quien tiene experiencia de educador sabe cómo en la práctica docente son muchas las veces que aparece la tentación de distraerse en el bosque de las técnicas perdiendo de vista así la persona del educando”. (Martínez, 2004, p. 177). Desde esta arista, la práctica docente no debe encuadrarse en un modelo conductista, es decir, no es solamente el cumplimiento de planificaciones macro, meso o microcurriculares, la memorización de técnicas de aprendizaje, la administración a raja tabla del tiempo en el que los estudiantes deben interiorizar destrezas con criterios de desempeños ni es el cumplimiento robotizado de disposiciones ministeriales o presidenciales las que nos convierten en buenos profesionales, sino, la reflexión constante de lo que hacemos lo que permite darle agilidad y crecimiento a nuestra labor, en este sentido, el modelo constructivista de la cognición, del comportamiento humano, de la experiencia, es el que fundamenta la practica docente. Lo mencionamos con anterioridad en otro apartado, los estudiantes son personas antes de ser

aprendientes y es sobre ello que deben plantearse las situaciones de aprendizaje en toda la extensión de la palabra para procurar enseñar desde la introspección y no desde el subjetivismo, es ver al ser humano a través de la piel o sus ropas y guiarlos con el corazón, el cerebro y con espíritu de humanidad.

“La acción docente medida por un entorno telemático es diferente en ciertos aspectos a la acción docente presencial, por la requiere un diseño adaptado a las condicionantes y posibilidades del medio en el que tiene lugar”. (Bautista, Borges, Forés, 2006, p. 85). El método basado en el uso de tecnologías electrónicas como la telemática y otras Tics dan un tinte moderno a la práctica docente ya que en la actualidad son miles los niños, niñas y adolescentes que manejan diferentes dispositivos electrónicos y su aprendizaje esta mediado en gran parte e irrefutablemente por las mismas, el docente que emplea esta herramienta didáctica ha ganado mucho respeto, por así decirlo, de sus estudiantes ya que ellos considerarán que el maestro o maestra estará a la altura de sus intereses e interrogantes cognoscitivas.

“Se trata de convertirnos en profesionales de la enseñanza con capacidad de reflexión y diagnóstico, basándonos en la realidad de nuestra aula, frente a profesionales que sólo son capaces de ejecutar recetas ya elaboradas”. (Malpica, 2013, p. 222). Desde esta posibilidad, la práctica docente debe ser profundizada por el maestro, empleando como método, el pensamiento lateral, es decir, ver como posible aquello que otros lo ven como infructuoso o imposible, rediseñar estrategias al paso, contextualizar técnicas e innovarlas, planear con los educandos actividades de aprendizaje mutuo, buscando espacios de aprendizaje experimental fuera de los predios escolares allá donde los fenómenos humanos y naturales acontecen.

Como consecuencia de lo analizado inicialmente, la práctica docente se fundamenta en varios modelos pedagógicos ya establecidos como el modelo constructivista, además, el uso de tecnologías actuales electrónicas como la telemática, la investigación social, humanística y científica, el uso y correcta aplicación de las inteligencias múltiples de Gardner, el conocimiento y aplicación de ciencias empleadas por otras profesiones y aplicadas a la educación como la administración, sientan bases para robustecer, dinamizar y hacer atractiva la práctica docente. No debemos olvidar al pensamiento lateral en este fundamento ya que él le permitirá al maestro o maestra acceder a variadas e inéditas formas de sustentar y llevar a cabo su labor de enseñanza.

2. Gestión educativa

2.1. Definiciones de gestión educativa

Para el conocimiento vulgar, gestión educativa es aquel conjunto de procesos inherentes a la parte educativa que se encarga de desarrollar diferentes áreas correlacionadas con la educación como por ejemplo acciones de personal docente o gestión de talento humano, administración de recursos económicos de la institución, gestión de departamento de orientación vocacional estudiantil (DOBE), gestión de mantenimiento de áreas verdes del plantel, gestión de administración del bar de venta de comidas al personal de la comunidad educativa, entre otros, los mismos que deben propender a desarrollar todas las áreas que de un modo u otro modo afectan para bien o mal el desarrollo integral de los estudiantes y en general el funcionamiento de la entidad educativa.

Según la perspectiva humanista la gestión educativa se concreta como un “Proceso que se define como el conjunto de actividades concatenadas que van añadiendo valor, y que sirven para lograr el producto educativo y los resultados del colegio”. (Aguilera, 2004, p. 91). Por supuesto que la gestión educativa debe ser complementada con los valores agregados que cada institución formativa propone en su oferta pedagógica y que le otorgan a la misma el sello o identidad y que define el tipo de formación que se imparte en los salones de su infraestructura.

Hoy ha cambiado el modelo de gestión, se hace énfasis no ya en un modelo general, y de carácter uniforme, sino en una gestión de planificación situacional y comprometida con la creación de un proyecto educativo institucional para cada establecimiento. Ya la administración no es el objetivo central sino el diseño organizativo en vistas a mejores resultados de aprendizajes.

La definición de gestión educativa como eje articulador de las demandas educativas, tiene una significación distinta en vista a las implicaciones de los conceptos de conducción y supervisión. Estos ejes articuladores del nuevo proyecto educativo contienen una nueva dinámica organizacional y un nuevo proyecto de aprendizaje institucional. (Mártinez, 2001, p. 52)

De acuerdo con este autor el modelo de gestión educativa es muy flexible, está sujeta a cambios adaptativos constantes de las demandas educativas de diferentes sectores en especial de dos orígenes, uno gubernamental y el otro parental, pues, así se ha visto que en la actualidad el ministerio de educación del presente gobierno ha cambiado el esquema de gestión en todos los ámbitos para que los mismos sean sujetos de evaluación y mejoría constantes, de otro lado los padres al saber esto están vigilantes por que se cumplan dichos

cambios y se adapten a las realidades educativas de nuestros tiempos como así está estipulado, así las cosas, la gestión educativa según esta arista la podemos definir como un proyecto flexible de resolución de problemas que emergen tacita y raudamente sin perder por supuesto la coordinación de las acciones concretas y exactas para el funcionamiento eficaz de toda entidad pedagógica.

“En realidad, lo que se subraya es la importancia de una gestión escolar completa y sistemática, abarcativa de todos los miembros de la comunidad”. (De Podestá, et al, 2007, p. 15). De acuerdo con este autor la gestión educativa no se limita a las personas que se dedican o están inmersas en la educación, sino, a todos aquellos que de algún modo pueden coadyuvar a alcanzar los objetivos planteados en cada año nuevo que empieza o acercar la comunidad educativa a la comunidad poblacional civil y en conjunto ayudar a mejorar el nivel de vida de todo un sector de la ciudad.

En resumidas cuentas a la gestión educativa se define como el conjunto de procesos de diferentes áreas que incluyen: la gestión académica, la gestión administrativa legal, la gestión de talento humano, la gestión de administración alimentaria, la gestión de desarrollo comunitaria civil, la gestión de recursos económicos institucionales, la gestión de desarrollo de bienestar social y vocacional de los estudiantes, entre otros, para desarrollar cada una de estas propuestas y acciones sujetas a mejorar los servicios educativos en sus distintas aristas y de este modo adaptar el proyecto educativo a las exigencias gubernamentales y poblacionales, lo cual tiene por objetivo máximo devolver a la sociedad personas integralmente formadas y listas para vivir nuevas opciones de vida originadas por los nuevos ciudadanos.

2.2 Características de la gestión

La gestión o administración educativa para que sea efectiva requiere la condición básica de la resolución de problemas in situ involucrando activamente a las partes iniciadoras de tal problema y también a aquellos elementos que aunque no fueron fundamentales en el origen de la dificultad en sí, pueden proponer soluciones transitorias o mejor aún definitivas a las molestias ocasionadas por terceros o personal inherente al funcionamiento de la propia empresa educativa.

La calidad del servicio educativo que presta un plantel no puede ser, entonces, producto del azar o buena voluntad de algunas de las personas situadas en la cadena logística de dicho plantel, si no, el resultado de un proceso de gestión de la calidad del mismo claramente estatuido por los estamentos directivos y que, además de ser parte de las políticas rectoras del

mismo, ha llegado a permear totalmente la cultura corporativa que en él se vive. (Rojas, 2006, p.91)

En el acápite anterior del autor en mención se destaca a la calidad como característica primaria en todo servicio de gestión educativa y que dicha calidad está fundamentada en un proceso que queda claramente inserto en las normas internas de cualquier institución o por lo menos debería estarlo con el propósito de poder evaluar cada uno de los componentes que intervienen en el proceso y así poder ofrecer una gestión efectiva y eficaz a toda la comunidad educativa local y las demás instancias institucionales estatales que velan por el buen funcionamiento de todas sus dependencias públicas y privadas.

En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados de la escuelas.[...]. El liderazgo consiste en un auténtico arte liberal que se caracteriza por una serie de principios, entre los que destacan los siguientes:

- a) Tiene que ver con el hombre, su causa es hacer a la gente capaz de eficacia conjunta, para hacer sus puntos fuertes eficaces y sus debilidades irrelevantes.
- b) Al estar comprometido con la integración de las personas en un proyecto común, se encuentra profundamente inserto en una cultura [...] (Aguilera, y Gálvez, 2004, p.44)

Según este autor la característica más relevante, si no, la primordial para que la gestión educativa esté al servicio del ser humano sin enfrascarse mucho en asuntos administrativos, logísticos o legales es el don de líder o guías que tienen las personas o una determinada persona que posea bajo su responsabilidad un cargo de autoridad y que desde esa situación aflore en las demás personas que estén bajo su responsabilidad todas sus potencialidades y capacidades en pos del buen desempeño de una organización o institución educativa, en este sentido es el ser humano y no tanto las formalidades lo que debería importar a la hora de la toma de decisiones.

“La administración educativa suele ser demasiado obsesionada por las estadísticas y los aspectos burocráticos de la gestión, sin preocuparse demasiado por la solución efectiva de los problemas reales de los centros escolares.” (Ruiz, 2007, p.114)

De acuerdo con este autor, en los centros educativos, escuelas o colegios y en algunas ocasiones desde los entes centrales gubernamentales que regulan el funcionamiento de los mismos fijan en números a las personas que estudian en el sistema educativo como si de las cifras en positivo dependiera el buen funcionamiento de las cosas claro está, las

estadísticas son importantes, pero, ellas no se expresan en la misma magnitud como los estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades locales porque desde ellos se entienden mucho mejor los problemas y no en claves matemáticas o signos, los inconvenientes o avatares emergen del convivir diario y es desde esa perspectiva que se debe buscar una solución como bien nos sugiere el presente autor.

Este mismo autor detalla a continuación las características y objetivos de la administración educativa que se propugnan configurarían los siguientes principios:

- a) las distintas administraciones educativas deberían actuar coordinadamente para llevar a cabo una acción regida por la coherencia, dentro del respeto al pluralismo inherente a toda sociedad democrática.
- b) Deben estructurarse de forma descentralizada, a fin de que puedan adecuarse las decisiones a las necesidades concretas, dentro del marco de los objetivos generales establecidos. (Ruiz, 2007, p. 115)

Participación de todos los que conforman la comunidad educativa de un determinado plantel no sólo estar implícitos en aspectos logísticos o como mano de obra calificada u operante, si no, inmiscuirse de lleno en el planteamiento de soluciones mediatas o inmediatas según sea la urgencia o el tipo de problema a resolver y que satisfagan de plano todas las aristas desde las que se proyecten los inconvenientes que emergen, cual buzo del mar, del convivir diario y o las necesidades circundantes propias del quehacer educativo.

Recapitulando, a la luz de los hechos hurgados y contrastados de los aportes establecidos por los autores anteriormente destacados, las características más relevantes que despuntan de la gestión educativa de todo plantel o institución pedagógica son: la calidad del servicio, el liderazgo del personal calificado, la resolución de problemas desde la realidad tangible circundante, el pluralismo en el planteamiento de soluciones, los procesos continuos y coordinados y sobre todo en el centro de la gestión educativa como principal preocupación e interés, el desarrollo integral del ser humano como tal y no las formalidades legales, conforman los rasgos más notables en toda gestión educativa.

2.3 Tipos de gestión

A nivel educativo la gestión posee diferentes formas para poder ser llevada a cabo o conseguir ser administrada como tal, es en la diversidad de los modelos o tipos de gestión pedagógica o educativa tomada de diversos frentes fiables, la que puede dar pautas dimensionales de como la cosa pública o las entidades privadas desarrollan sus proyectos con todo el éxito que se plantean obtener.

Hasta antes de la reforma salvo el caso específico de proyectos piloto y focalizados, para el ministerio la gestión educativa estaba asociada con el ámbito institucional y desde una visión fundamentalmente centralizadora.

Desde la visión renovada que trajo la reforma, se intentó delegar y transferir decisiones, competencias, recursos-humanos, financieros y tecnológicos-al nivel departamental y distrital [...] con el fin de romper la mencionada mentalidad centralizadora. (López, 2005, p.228)

Como se puede ver en este caso particular de la hermana república de Bolivia de acuerdo con este autor hubo un antes y un después en el aspecto educativo de aquel país, en primera instancia el tipo de gestión educativa era centralista con la característica esencial de la toma de decisiones lejos de los hechos en los que transcurre la vida diaria de las diferentes personas que precisamente se educan muy apartadas de las autoridades estatales que tienen bajo su cargo velar por el buen funcionamiento de las múltiples entidades educativas y que se hayan establecidas en jurisdicciones totalmente apartadas de las entidades gubernamentales capitales o centrales. De otro lado menciona otro tipo de gestión que dista mucho de la anterior y en el que prevalece la administración, en el amplio y estricto sentido de la palabra, de todos los aspectos ligados a la educación tales como: la asesoría técnica pedagógica a los docentes para mejorar su nivel profesional, el pago de las remuneraciones al personal docente y administrativo, atención a la ciudadanía en general, tratamiento de asuntos jurídicos inherentes al quehacer educativo, visitas regulares a los planteles con el propósito de evaluar el estado estructural y funcional de todos los componentes que integran una institución educativa, entre otros, todo ello llevado a cabo por representantes del ministerio de educación cuya base de operaciones suele estar mucho más cercana a la realidad educativa circundante de las ciudades o pueblos alejados de la capital política o económica de un país en los llamados distritos, claro está muy aparte del modelo centralista con anterioridad mencionado.

La noción de gestión está cargada de distintos significados, entre los que se revelan dos: una noción de gestión, entendida como sinónimo de administración de una organización que sigue determinados procesos y otra, en la cual se la concibe como un conjunto de acciones articuladas entre sí, la intencionalidad pedagógica. (Lavín, y Solar, 2000, p. 14)

Desde esta perspectiva la gestión está claramente dividida en dos aspectos fundamentales: la parte administrativa y la parte pedagógica, las cuales para funcionar de manera conjunta deben seguir, a juicio de las presentes autoras, por separado todos los procesos coherentes que conlleven cada una de las partes sin estorbarse entre sí en lo más mínimo, entonces, no

es producto del azar la cosa educativa sino que involucra a otras profesiones y sus técnicas probadas para hacer que los procesos sean realmente lógicos y fiables.

La gestión institucional de los recursos pedagógicos es un área importante para el desarrollo de planes de mejora que conduzcan a una revisión y enriquecimiento de las prácticas pedagógicas. Un proyecto de trabajo institucional en esta área puede asumir configuraciones diversas: la gestión de centros de recurso en cada escuela o para una red de escuelas; la planificación de “aulas enriquecidas” con recursos; la producción de materiales para distintas asignaturas, la promoción de uso de materiales para la enseñanza y para la evaluación, la digitalización de materiales son algunas de las configuraciones posibles. En todo caso, un proyecto de gestión de los recursos pedagógicos en el nivel institucional deberá tener en cuenta los aspectos relativos a la adquisición y organización de los recursos, su disponibilidad para el uso, la valoración de su potencial pedagógico, la gestión participativa a cargo de los profesores y otros miembros de la escuela, entre quienes puedan contarse a los propios alumnos. (Romero, 2004, p. 220)

Esta autora destaca en este tipo de gestión educativa la participación activísima de los actores más importantes o relevantes dentro del quehacer educativo: los estudiantes y los docentes, pues está en ellos concretar estrategias para optimizar los recursos que puedan darse origen en la propia creatividad y necesidades de aprender-enseñar. La jerarquización de materiales físicos o digitales, la aplicación contextualizada de los mismos, el consenso a la hora de aplicarlos, la autonomía sin infringir las normativas vigentes gubernamentales y locales sin esperar al abastecimiento de parte de algún ente distrital o nacional conllevarían entonces a la asertividad en lo que se enseña y lo que se aprende.

En conclusión, la gestión educativa en su tipología va desde la típica concepción centralista en la que la educación queda supeditada a la voluntad de algún burócrata preocupado por la realidad educativa de sectores apartados de las fronteras capitales de un determinado país, pasando por la concepción descentralizada de la educación en la que la responsabilidad de velar por todos los aspectos insertos en la educación la asumen pequeñas sucursales del estado o ministerio de educación, las cuales están más cercanas físicamente a los establecimientos educativos privados y públicos lo que les da la oportunidad tanto a las autoridades como a los delegados del ministerio para conocer y resolver problemas del quehacer pedagógico, hasta la gestión micro o desde el salón en la que se ve reducida a las situaciones del ambiente aula y desde las cuales se pueden plantear nuevas formas de aprender y enseñar.

2.4. Ámbitos de gestión docente:

2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Desde este enfoque, la labor del docente se hace obligatoria pues los constantes cambios que se originan en los reglamentos a través de los acuerdos ministeriales o también mediante reformas en una asamblea nacional o referéndum, cambian parte de la estructura funcional o protocolos, reglamentos internos con sus respectivos procedimientos y otras normativas que se incluyen en la vida pedagógica-administrativa de las instituciones educativas públicas o privadas, así pues, todos los docentes para la resolución de problemas tan simples como la toma de asistencia diaria de los estudiantes dentro del salón con su respectivo análisis estadístico para determinar la cantidad de alumnos atrasados o ausentes para proceder a su respectiva promoción o pérdida del año lectivo o grado hasta el cumplimiento de los planes macro, meso y microcurriculares necesitan un conocimiento profundo de todas las normas vigentes en la ley para poder cumplir con las expectativas de toda la comunidad educativa a cabalidad.

“En la gestión administrativa el fenómeno en cuestión es el más acotado de todos y en consecuencia, el más fácil de evaluar; la existencia o no de recursos, el cumplimiento o no de la norma son relativamente fáciles de verificar”. (Claro, 2011, p. 114-115). En efecto como bien lo explica este autor en el presente acápite, sólo basta una determinada situación cotidiana dentro del salón de clases, en las intermediaciones del plantel, en el patio de juegos o en las oficinas administrativas del personal de una determinada institución educativa para poder conocer si determinados docentes están al tanto y practican las normativas de ley vigentes, claro está para poder saber con más eficacia lo anteriormente mencionado, se aplican instrumentos estructurados o semiestructurados que podrían dar la pauta necesaria para analizar científicamente datos, realizar conclusiones y finalmente tomar decisiones efectivas y eficaces en pos del buen funcionamiento de la institución educativa.

Este conocimiento no puede circunscribirse solamente, aunque sea muy importante, a la normativa educativa de carácter general que emana del Estado a través de sus órganos legislativos, sino también a la normativa que subyace a los proyectos institucionales que el propio centro decide dentro del ámbito de su autonomía [...]. (Álvarez, et al, 2012, p. 72)

Es importante resaltar el valor agregado que le otorga este autor a las normas que conforman un procedimiento determinado para la consecución de objetivos dentro del proyecto o proyectos institucionales que al final de cuentas son ellos los que le otorgan identidad a toda entidad educativa sea esta pública o privada y que se convierten en la

parte tangible de la visión y misión del plantel educativo. Es también destacable que no es el conocimiento de la normativa educativa general solamente lo que el docente o docentes deben saber y cumplir, sino la respectiva contextualización en la empresa o entidad educativa en la que trabaja, lo que fomenta fuertemente la estabilidad y seriedad con la que se maneja la institución y que la convierte en modelo replicable de buenas gestiones a nivel escolar con sus respectivos buenos resultados.

“Si la administración debe posibilitar los comportamientos morales, el profesorado debe formar al alumnado en los principios de la ética dando ejemplo, en primer lugar, con su comportamiento”. (Larrosa, 2010, p. 16). Aquí la ética aparece como signo indeleble e inmerso subliminalmente a toda norma de ley, importante es que el autor en mención hace una coalición entre la moral, la ética y por supuesto las leyes y es que toda ley trae implícito los valores universales que permiten mediar diferentes situaciones, por otro lado, la moral con la que se manejan diferentes docentes no debe infringir los más altos valores éticos insertos en las leyes generales, es desde este punto en el que todos los maestros se convierten en ejemplo vívido de responsabilidad social con sus respectivos educandos, pues el cumplimiento interiorizado, razonado y no mecanizado de la norma es lo que sitúa en lo más alto el profesionalismo con el que se maneja todo facultativo de la educación.

Así las cosas, el ámbito de la gestión legal no se convierte en el mero conocimiento de las normas generales de determinada ley de educación que de plano todos los que están inmersos en el mundo pedagógico deben cumplir, sino en la aplicación razonada en consenso con las normas de los proyectos educativos propios de cada institución teniendo como base la ética, las que facultan y califican de profesional todo comportamiento que se origine del cuerpo de docentes de cualquier institución educativa sea esta pública o privada.

2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

El aprendizaje de cualquier conocimiento lleva implícito un proceso tanto interior (propio del que aprende) como exterior (propio del que enseña) es una secuencia rápida o lenta de sucesos que se relacionan en cierta medida con las habilidades o destrezas innatas o adquiridas de los educandos como de los educadores, en él se involucran actividades jerarquizadas en orden secuencial, según el grado de importancia y el concepto a enseñar-aprender, no es producto del azar, sino que conlleva un conocimiento previo del clima de aula, heterogeneidad u homogeneidad de la población estudiantil, competencias agudas del docente, entre otras.

Cuando el pedagogo [...] identifica las condiciones de enseñabilidad propias de su disciplina, ejerce su dominio pedagógico sobre tales condiciones de dos maneras, o niveles de pedagogía, a saber:

Primero opta por un enfoque pedagógico particular que inspire sus metas de formación y aprendizaje, seleccione, subordine y jerarquice los temas prioritarios de la materia según los requerimientos de desarrollo de los alumnos y su potencialidad formativa [...].

El segundo nivel de pedagogización imprescindible para la realización de la buena enseñanza es el diseño didáctico; el diseño de actividades, recorridos y ayudas oportunas y pertinentes para el aprendizaje de cada alumno. (Flórez, 2005, p. 92, 93, 94)

En estos párrafos, el autor explica que las condiciones sobre las cuales se desarrolla la enseñanza son de importancia prioritaria, pues el desconocimiento de las mismas atenta contra el ciclo del aprendizaje como tal, el docente debe imprimir su sello pero para conseguirlo ha de escudriñar muy bien en los factores que determinan la existencia de tales condiciones, las estudiará y las dominará hasta convertirlas en una fortaleza a la hora de ubicar las bases o cimientos de las destrezas o conocimientos que desea sean aprendidos e interiorizados por parte de los educandos. Una vez conseguido esto lo siguiente en ese orden es el diseño didáctico (elaboración o preparación de materiales de laboratorio, preparación y presentación de guías positivas, elaboración de materiales para la clase con objetos de uso común en los hogares, exposiciones, uso de algún blog especializado en la asignatura que imparte y que puede inducir a los educandos en el aprendizaje constructivo de sus propios conocimientos, entre otros), el diseño de actividades (elaboración de preguntas previas, experiencias a través de la visualización de algún video, experimento, exposición, resolución de problemas cotidianos relacionados con los aprendizajes a adquirir, elaboración de mapas conceptuales, entre otros) en cuanto a las ayudas pertinentes para el aprendizaje de cada alumno, el camino a seguir es el planteamiento de soluciones didácticas de acuerdo a las dificultades que presente el alumno en pos de que interiorice todo aquello que debe aprender.

[...] La enseñanza de estrategias de aprendizaje no es un proceso fácil ni que surja de forma espontánea. Requiere de un docente capaz de transferir sus procesos de decisión, más que sus respuestas, a la mente de sus estudiantes, a través de un conjunto de prácticas que les convierten en protagonistas de su aprendizaje [...]

Adaptar la enseñanza o ajustar la ayuda educativa tampoco quiere decir mantener idénticas las condiciones básicas de la enseñanza (las formas de agrupamiento del alumnado; las maneras de presentarlos contenidos; las actividades y las metodologías; la evaluación; los procedimientos de gestión de aula; las formas de relación, etc.) y en ese contexto, tratan de introducir ayudas adicionales para algunos alumnos; comporta más bien, modificar y transformar en profundidad esas condiciones, con la creación de nuevas formas de organizar, gestionar y desarrollar la enseñanza. (Ortega, et al, 2010, p. 98, 177)

Como bien lo expresa el autor de los dos párrafos anteriormente escritos, en el ciclo de aprendizaje son los estudiantes los que con cada actividad plasmada en la microplanificación o plan diario de clases se involucran gradual y secuencialmente en el conocimiento planteado por el docente, haciendo de él un objeto manipulable a los sentidos físicos de los aprendientes y a sus respectivas cortezas cerebrales claro está la heterogeneidad de un salón de clases es natural, por ello, se requieren nuevas ideas estratégicas y actividades para afrontar las dificultades que en el camino se presentasen con respecto al aprendizaje de los alumnos apoyándose siempre el docente en procesos de evaluación continuos.

[...] Por lo tanto, la evaluación se entiende eminentemente como un elemento que aporta información para comprender y orientar la acción docente, inclinándose su preocupación en este aspecto hacia la puesta en marcha de estrategias que al mismo tiempo aporten datos relevantes e impliquen a los participantes en la mejora educativa.

Evidentemente, esto ha de ir unido a un modo de evaluación que permita medir los resultados de la forma más precisa, rigurosa y objetiva posible por lo que su preocupación central en este asunto es encontrar y definir indicadores capaces de desvelar, evidenciar y mostrar dicha calidad. (Fernández, 2002, p. 23, 25)

Es importante decir a la luz de lo planteado por este autor que la evaluación no es un hecho aislado ni que se puede aplicar en un determinado día del calendario escolar, dentro de la misma planificación diaria de actividades o plan de aula, el docente plantea labores todas ellas sujetas a ser evaluadas in situ o en el mismo momento en el que se dan los hechos educativos, proporcionándole al propio docente y estudiantes información valiosa sobre el avance, eficacia y eficiencia de las mismas para la interiorización o aprendizaje de conocimiento por parte de los aprendientes.

En resumidas cuentas, la gestión del aprendizaje tiene como protagonista insigne al docente por todas las actividades lógicas que debe planificar para que sus estudiantes aprendan, pero, la estrella o estrellas de esta gestión son los propios alumnos quienes evaluarán indirectamente las actividades planteadas a ellos por su docente y serán la plataforma ideal para alcanzar aquellos conocimientos que obligatoriamente deben lograr los alumnos a lo largo del proceso enseñanza-aprendizaje y que han sido planteados al inicio en la planificación macrocurricular o anual.

2.4.3. Ámbito de planificación institucional y curricular.

Siempre las planificaciones institucionales y las curriculares van de la mano de la misma intención con la cual el personal que integra una determinada institución pedagógica desea formar a sus alumnos, en ellas todo gira en torno a los estudiantes, pero, sin la participación activa de cada uno de los miembros de la entidad educativa sobre todo de los docentes no es posible la concreción de los objetivos o intenciones planteados y socializados al inicio de cada periodo lectivo.

Para Venegas (2004)

El papel de la planificación educativa en nuestros días depende del concepto de educación y de los modelos educativos [...]. Si se requiere readecuar el propósito y la forma de planificación educativa en el futuro cercano, es fundamental comprender que educación no es sinónimo de escolaridad [...]. La educación es producto de la interacción cambiante con el medio [...]. (p. 172)

De esta forma, la planificación se hace esencialmente participativa, y necesita del diseño de un proyecto continuo. Su proceso tecnológico va más allá de la relación oferta-demanda para ubicarse dentro una dimensión política, al tomar en consideración la intervención de todos los actores que participan. (p. 174)

Este autor plantea la planificación de toda entidad educativa desde la educación, utilizando para ello diferentes enfoques o lineamientos educativos o pedagógicos, los mismos que deben ir a la par de las exigencias que trae consigo la evolución de las necesidades culturales a través de los tiempos sin menos preciar cualquier modelo pedagógico antiguo, para lograr esto se hace imprescindible la aplicación de políticas efectivas que aseguren pues el involucramiento desde diferentes aristas y bajo distintos grados de intervención de cada uno de los profesionales que integran a una entidad formativa.

Bolaños y Molina (1990) afirman

El planeamiento curricular no puede ser visto como un proceso independiente o aislado; por el contrario, debe visualizarse como una parte del planeamiento educativo. Es decir, como uno de los grandes campos dentro de ese planeamiento, conjuntamente con el aspecto financiero, la formación y supervisión del personal, la regionalización del sistema, etc. (p. 109)

Desde luego, como lo menciona el presente autor, la planificación curricular no habla solo del hecho educativo con los planes sobre cómo van a ser enseñados los conocimientos y sobre todo como van a ser aprendidas por los estudiantes las destrezas con criterio de desempeño en el caso del sistema educativo ecuatoriano, sino como amalgamar la parte administrativa de bienes y servicios que ofrece la institución educativa a la comunidad con lo netamente pedagógico y de esta forma replantear la propuesta u oferta educativa a través de constantes evaluaciones externas, internas o autoevaluaciones favoreciendo el mejoramiento integral de todo cuanto es una entidad formativa.

Para Guzmán (2012)

La dimensión pedagógica curricular se refiere a los procesos de enseñanza de los profesores y a los aprendizajes de los alumnos, así como a los factores que están asociados con ellos: <<planeación, evaluación, clima de aula, uso del tiempo destinado a la enseñanza y recursos de apoyo>>.

La dimensión organizativa incluye una serie de aspectos que tienen que ver con las formas con las que la escuela prioriza y atiende sus múltiples actividades, pero también con aspectos menos <<tangibles>>, como las relaciones personales entre los integrantes de la comunidad escolar o como el clima organizacional en el que la escuela desarrolla su cotidianidad [...] (p. 58)

El presente autor trata por separado los aspectos del ámbito de la planificación institucional y curricular destacando en la perspectiva pedagógica todas las particularidades que llevan al docente a plantear una clase concreta o destrezas a ser aprendidas por los aprendientes, en la dimensión organizacional en cambio subraya en todas aquellas actividades relacionadas más bien con la administración de lo no pedagógico, es decir, los elementos que permiten el funcionamiento de la institución dígame requisitos o procesos, en este último aspecto resalta sobre todo la familiaridad o relaciones humanas que deben primar en cualquier entidad que se dice formar integralmente a sus estudiantes para ubicarlos en la sociedad que es cada vez más materialista y fría, pues es ese el factor fundamental para que se desarrollen todos los proyectos que desde un principio se plantean al comenzar un nuevo ciclo escolar.

Para Alvarado (2005)

Los proyectos [...] se constituyen en los instrumentos de planificación de primer orden, sea que se inserten o deriven de algún plan o programa de desarrollo nacional o institucional, o de una actividad individual, independientemente de cualquier proceso planificador de mayor alcance. (p.23)

El autor en cuestión plantea que los proyectos son la base para poder llevar a cabo o concretar todo cuanto en la institución pueda hacerse, esto sin duda otorga seriedad y credibilidad a cualquier establecimiento ya que como es sabido todo proyecto tiene sus propias intenciones u objetivos, además en él están establecidos tiempos, resultados y responsables pudiendo con ello poder evaluar el proceso en cualquier etapa o instante del mismo.

En resumidas cuentas, el ámbito de la gestión institucional y curricular está totalmente integrado por procesos administrativos y pedagógicos cada uno de los cuales con distintos objetivos e intenciones pero sincronizados equilibradamente a través de proyectos que proporcionan a la vista de los hechos realidad de concreción para la formación académica y humana de los estudiantes, cabe mencionar que si uno de los dos elementos falla o no funciona adecuadamente todo lo que se plantee en el PEI debe ser reestructurado o corregido debido a que los resultados divergirán de los esperados al principio del proceso.

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

Hacer que las personas saquen lo mejor de ellas en beneficio propio o de los demás, escuchar a cada una de las personas valorando por igual esas diversas formas de pensar son dos de las características muy particulares que poseen las personas que tienen ese don innato de ser líderes, complementando esta dádiva se encuentra la comunicación que no se remite al simple hecho de emitir palabras y de oír las, sino al acto inteligente de contextualizar lo que se dice para fortalecer lazos humanos y en consecuencia establecer rutas de resolución de problemas por vías pacíficas y razonables.

La concepción del liderazgo transformacional ha ido evolucionando y está dando paso a un modelo denominado liderazgo facilitador (Lashway, 1995a, 1995b como se citó en Murillo, Barrio y Pérez, 1999, p. 106). La idea central de esta tendencia es ejercer el poder a través de los demás y no sobre ellos, de manera que puede ser definido como <<los comportamientos que favorecen la capacidad colectiva de una escuela de adaptarse, resolver y

mejorar sus resultados>> (Conley y Goldman, 1994 como se citó en Murillo, Barrio y Pérez, 1999, p. 106)

De acuerdo con este autor para la obtención de resultados que favorezcan el buen funcionamiento de todos los estamentos o personas que forman parte de la estructura física y orgánica de todo un plantel se debe ejercer un poder totalmente democrático y sutil como lo es el liderazgo facilitador que conlleva el conocimiento de los demás y hacer que ellos y ellas exploten sus potencialidades o talentos desde lo que conocen y saben para coadyuvar en el adecuado funcionamiento de la institución.

Para Argos y Ezquerria (2013)

El liderazgo distribuido ha sido fundamental en el desarrollo del proceso, especialmente en la planificación estratégica y en el desarrollo del proyecto educativo del centro. En él se recogen los valores compartidos necesarios para llegar a alcanzar los objetivos estratégicos. Pero también ha afectado a otros ámbitos como son la puesta en marcha de equipos de trabajo para la mejora escolar, la gestión de proyectos de avance y progreso, la organización y el trabajo en el aula, la evaluación, la gestión de convivencia, la acción tutorial, la programación general anual, la gestión de los recursos materiales y humanos, la comunicación tanto interna como externa [...] (p. 196)

Resaltando lo que estos autores proponen en esta perspectiva, el poder está plenamente repartido entre diversos integrantes de una determinada entidad algo que es muy democrático y que abriría un sinnúmero de posibilidades a varias personas incluidos estudiantes a que en su contexto se llegue a valorar muy profundamente las formas en las que se llevarían a buen término las dificultades e inconvenientes, la cercanía de los que asumen los roles de líderes da credibilidad a esta tendencia pues el poder no está concentrado en alguien que podría estar en otro nivel que no necesariamente sea el adecuado a la luz de los requerimientos.

Vieira (2007) plantea

[...], el líder democrático o si queremos, el profesor que adopta una actitud asertiva en clase parece ser el que mayores beneficios consigue sacar de esta situación. El profesor que es capaz de escuchar a los alumnos, que los incentiva para que participen en la resolución de problemas y los lleva a que se responsabilicen de sus comportamientos, puede utilizar la negociación como estrategia eficaz para la resolución del conflicto. (p. 67)

Comunicación y liderazgo hacen un matrimonio evidente en esta situación ejemplificada por la presente autora y es que en realidad las actitudes cautas, democráticas y de escucha con mucha frecuencia dejan entrever todo aquello que el estudiante piensa y que bajo otras circunstancias no tiene la más mínima oportunidad de exteriorizar si se encuentra ante alguien que personifique el autoritarismo, de hecho este proceder de parte del docente fomenta sin intención primaria el sentimiento de aprecio hacia él y de pertenencia con respecto a la institución, más sin embargo, se debe ser equilibrado en la forma de establecer este tipo de relación laboral-humana con cada uno de los integrantes de la población estudiantil pues el exceso de libertad no responsable en la toma de las decisiones compartidas dando prioridad más a lo que sugieren los estudiantes sin guías o restricción puede dar como resultado hechos o eventos adversos a la intención formativa del docente y de la entidad pedagógica.

Sanz (2005) explica

Y en la actividad docente no sólo la realización de los objetivos disciplinares o la transmisión de la buena imagen profesional justifica la necesidad de ofrecer una buena comunicación oral. Hay que tener en cuenta además que el discurso del profesor o de la profesora en el aula constituyen siempre un modelo para los alumnos, no sólo de conocimiento y uso de la lengua, sino también de habilidades comunicativas en un sentido amplio que incluyen las actividades implicadas en la relación con el grupo y con la sociedad en general. (p. 12)

Tal como lo manifiesta la autora en cuestión, la comunicación va más allá de las fronteras de las cuerdas bucales, es decir, conforma una serie secuencial de actitudes bien dirigidas del emisor, en este caso el docente, para llegar no sólo a los oídos de los receptores, en este aspecto el estudiante, para producir los impulsos electroquímicos para de esta manera interpreten en sus respectivos cerebros como algo que puedan entender, sino que cambie o regule sus formas de proceder en hechos éticamente aceptados por todos, por supuesto esta condición de comunicación y liderazgo inserto tiene una vía bilateral y multilateral, por lo tanto, todos los participantes están sujetos de ser apreciados, valorados y retribuidos por sus accionares y pensamientos personales, críticos y por supuesto científicos.

Por consiguiente, en el ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación es de vital importancia para la tarea de enseñanza-aprendizaje la asertividad del docente y la predisposición o actitud expectante que demuestre el estudiante a lo largo del ciclo de aprendizaje de una destreza con criterio de desempeño o cualquier otra situación cotidiana que no se encuentre precisamente pormenorizada en la planificación académica, claro está,

en un principio estos dos factores pueden hallarse en el orden arriba detallado, pero, en cualquier momento pedagógico pudiesen alternarse no significando con ello la pérdida de autoridad por parte del profesor quien tiene la batuta del respectivo proceso, sino la manifestación democrática bilateral del hecho pedagógico, fomentando todo ello el enriquecimiento y actualización permanente del quehacer educativo por parte de docentes y discentes.

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

3.1. Definiciones de estrategias.

Es muy común escuchar con frecuencia el término “estrategia” como parte de un plan a desarrollar con el fin de conseguir algo positivo al respecto de cualquier cosa que nos afecte por supuesto en beneficio de nosotros mismos o mejor aún de los demás, para llevar a cabo una estrategia es necesario la planificación para la aplicación de la misma en un determinado espacio y momento.

“Podemos definir <<estrategia>> como el camino que nos permite alcanzar los objetivos fijados. Los objetivos se alcanzan a través y mediante las estrategias” (París, 2005, p. 93). Complementando la idea del autor sobre estrategia, los objetivos marcan la pauta para la intencionalidad de la estrategia, además establecen claramente los límites precisos sobre los cuales la estrategia debe ser aplicada para conseguir los resultados esperados de una forma eficaz y tangible.

“Definimos una estrategia como cualquier procedimiento que no es obligatorio y que está orientado a una meta. El rasgo de no obligatoriedad se incluye para distinguir la estrategia de los procedimientos en general” (Siegler, 1989, p. 11 como se mencionó en Lacasa y Herráez, 1995, p. 98). En este aspecto el autor plantea que la construcción de la estrategia es única, es decir, posee autonomía en sí misma, aunque, las estrategias posean un grado de independencia porque tienen por objeto conseguir algo de forma intencional y que depende de la naturaleza de la persona que las plantea y de sus conocimientos específicos respecto de lo que ejerce como profesión como es el caso del docente; no significa que no se pueden encadenar varias estrategias diferentes para un mismo fin a diferencia de los procedimientos cuyos pasos son muy interdependientes entre sí y que al faltar uno de ellos podría no concretarse el resultado esperado o a obtener.

“El arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares” (Enciclopedia Catalana, 1978. Como se mencionó en González, 2001, p. 2). Para este autor la palabra estrategia tiene su raíz en el arte de la guerra, no es menos cierto que dentro del campo de batalla, para conseguir ganar al enemigo aminorando considerablemente el número de bajas del propio

bando, se debe idear un plan lleno de estrategias que surge de la necesidad de ganar algo o a alguien y que debe llevarse a cabo con sigilo y minuciosidad.

Recapitulando, lo esencial en cada una de las definiciones de los autores aquí mencionados se las puede compendiar como sigue: estrategia como un camino, estrategia como un procedimiento no obligatorio, como un arte para proyectar y dirigir; y como objetivo común de toda estrategia está la consecución de una meta, es decir, las estrategias se convierten tangiblemente en los medios necesarios para lograr algo, están en el límite entre la pretensión y los resultados.

3.2. Tipos de estrategia.

3.2.1 En la gestión legal.

Desde el punto de vista de la gestión legal del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es muy importante destacar que las estrategias a plantearse dentro de este aspecto están correlacionadas con aspectos clave como las leyes de educación, los reglamentos internos de la institución, el código de convivencia, el plan de contingencia, entre otros aspectos normativos que al ser aplicados bajo ciertas estrategias, buscan la interiorización de los valores que están insertos en cada una de las normas de los cuerpos legales anteriormente mencionados.

Fernández (2004) al respecto detalla:

Ya en la segunda mitad del siglo pasado el pedagogo italiano Don Bosco fundador de los salesianos, habla del << sistema preventivo >> que aleja la posibilidad de la infracción a base de las condiciones del contexto mismo. El mejor educador, es el que se hace inútil lo antes posible, el que menos tiene que intervenir, pues los alumnos han aprendido autoconducirse, meta suprema de toda pedagogía racional. (p. 721-722)

Este autor presenta como estrategia única a la prevención, la misma que es ampliamente aplicada hoy en día en las instituciones educativas salesianas en todo el mundo, esta estrategia, dice el autor, evitaría sufrimientos innecesarios tanto para los docentes y estudiantes como para los demás actores que conforman la comunidad educativa de un determinado establecimiento educativo, ya que en la prevención se puede estimular la valoración de las consecuencias de determinadas acciones ante el castigo ejemplar o rudimentario.

Para García y Vanella (2002), la estrategia es la siguiente:

Ahora bien, cada norma tiene un contenido particular dado por la esfera de comportamiento que regula. Y en este contenido incluye las referencias axiológicas que orientan y/o justifican su ejercicio. La norma como obligación externa es, entonces, portadora de valores a través de su función y no en el carácter obligatorio de su observación.

Es a través del ejercicio que se incorpora la norma como obligación externa y se interioriza el valor como motivación personal. (p. 31)

Las autoras con anterioridad mencionadas explican que las normas en sí mismas no surten un efecto sino se les hace ver o interiorizar a las personas del entorno educativo que las mismas traen insertas valores que podrían mejorarlos como personas, que conocer y aplicar las normas desde la frialdad de las palabras no es aconsejable ya que se pierde poco a poco su espíritu humano. La estrategia sería dar testimonio vivo de la humanización de las normas que componen la esfera legal de toda institución pedagógica desde las autoridades hasta los estudiantes para que estos últimos creen primero en la propuesta y luego la practiquen en cualquier lugar, momento u ocasión.

Según López, et al, (2005), la estrategia a seguir, manifiesta que:

Es fundamental que las dinámicas desarrolladas en el contexto del aula adquieran significación para el alumnado. Obviamente, en los casos en los que se da un fracaso escolar reiterado, no es conveniente insistir en un sistema de contenidos académicos formales, sino que hay que buscar alternativas formativas (recursos, adaptaciones curriculares, etc) que permitan incrementar la motivación de estos. El aburrimiento se encuentra en el origen de buena parte de los conflictos que se producen en el aula.

El aula debe ser ante todo, un espacio de relación y convivencia. En este sentido, hay que asumir la existencia del conflicto como un hecho natural y ser capaz de generar aquellas dinámicas que ayuden a gestionarlo positivamente. La necesidad del diálogo y la existencia de unas pautas claras del comportamiento esperado pueden ayudar de manera importante a conseguir este objetivo. (P. 20)

Los autores destacan al contexto del aula como medio o hábitat natural del alumnado, pues es desde allí que las pautas claras de comportamiento de cada uno de sus miembros deben ser lúcidas y propuestas por todos los que en él conviven, claro está, desde ese espacio natural encadenar con todas las políticas institucionales, haciendo una amalgama perfecta entre lo que está legalmente estipulado por las autoridades gubernamentales y que es

secundado y cumplido por las autoridades locales de la institución educativa, y las políticas consensuadas propias de los que cohabitan el espacio aula, así pues, la estrategia en este caso con respecto de la gestión legal docente planteada indirectamente por los autores del presente texto, involucra el ordenamiento, de la mano del docente a cargo, tutor o dirigente del aula, como un espacio en donde los valores de convivencia ciudadana responsable por parte de toda la población estudiantil que allí cohabita son respetados por ellos y ellas y afrontar sin ningún temor los conflictos que en la vida real ciudadana surgen a diario, siendo así, el cumplimiento de las normas internas de cada institución son mejor interiorizadas por los discentes y existe una predisposición a la resolución pacífica e inteligente de las dificultades que en el entorno educativo-institucional puedan emerger.

En consecuencia, las estrategias a tomar en cuenta en la gestión legal del docente incluyen: el trabajo de la prevención de los conflictos antes del surgimiento de los mismos en el contexto educativo desde la concienciación de los comportamientos de todos los autores del acontecer pedagógico de cualquier institución, el descubrimiento de los valores insertos en cada una de las normas internas o gubernamentales que rigen el funcionamiento de cualquier plantel educativo por parte de todos los que integran una comunidad educativa determinada y luego destacar el carácter obligatorio de las mismas por parte de todas y todas, y el ordenamiento in situ, en primer lugar, del contexto de aula para desde allí proyectar buenos procederes en fiel cumplimiento de las normas de cada entidad educativa, los mismos que serán practicados por todos desde el consenso de los pequeños espacios de democracia ciudadana que se encuentran insertos en el contexto educativo.

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

La planificación institucional y curricular tienen un efecto dominó ya que una afecta a la otra por lo que para planificar la organización institucional de un determinado plantel educativo es imperante conocer las estrategias educativas que se van aplicar al inicio de cada año lectivo en cualquier entidad pedagógica y que se constituyen desde el nivel micro en el salón de clases hasta los niveles macro que circunscriben quehaceres administrativo-legales y que le otorgan vida a toda institución educativa.

Ramírez (2001) al respecto menciona:

La preparación del plan a mediano plazo da inicio con el desarrollo de la estrategia curricular la cual sirve de base para definir las estrategias de apoyo o de desarrollo organizacional. Para efectos prácticos se toma cada línea de acción de las estrategias y se definen los objetivos, las metas y las actividades por realizar en un tiempo determinado [...]. (p.77)

Desde esta arista el autor plantea una estrategia, de forma indirecta, en la que se destaca a continuación lo siguiente: la planificación en primera instancia de las estrategias curriculares y no al revés, son estas estrategias las que guiarán en todo momento la planificación institucional, es decir, se convertirán en su armazón, las que irán cambiando al compás de las necesidades de los destinatarios, además destaca que cada estrategia posee una línea de acción determinada que a la vez aterrizan en el contexto del aula con objetivos, metas y actividades concretas que ayuden a cristalizar lo planeado a nivel macro aprovechando al máximo lo que estas pueden producir para la educación de cada educando.

Un instrumento idóneo para planificar estrategias son los programas. La idea de la estrategia relacionada con los programas deviene de que estos están en el camino entre el plan y los proyectos y la estrategia está entre el plan y las tácticas operativas, la estrategia es la traza el bosquejo de un conjunto de operaciones y maniobras que encauzan las acciones hacia los objetivos en determinadas situaciones.

Por ejemplo en el caso de la escuela rural [...] la idea estratégica [...] era la de la organización; por eso se planearon dos programas: <<Escuela organizada>> y <<Comunidad organizada>> que se llevaron a la práctica mediante clubes. (p. 26)

Para este autor, los programas constituyen la estrategia ideal para la organización institucional y curricular en cualquier entidad educativa pues ellos contienen a su vez muchas estrategias que proponen acciones a seguir por parte de los que las consideren a su momento, dichos planes están sujetos a un modelo flexible que permite al andar realizar cambios constantes en su estructura sin alterar en su mayor parte la organización de las estrategias en él contenidas, este sin duda es un esquema muy factible para las necesidades de desarrollo y evaluación constantes que los centros educativo que se respeten las puedan y quieran aplicar.

Rojas (2006), considera

Países como Japón y Estados Unidos han diseñado modelos administrativos particulares para la gestión de calidad, [...] en general supone el compromiso a largo plazo de una organización con la mejora continua de la calidad a fin de satisfacer y ojalá superar las expectativas de los usuarios de sus productos o servicios. Supone, así mismo, la perfecta coordinación y activa participación de todos los niveles y funcionarios del establecimiento. (p. 92)

Aquí el autor pone en consideración superar las expectativas que tienen los usuarios al respecto de las ofertas que socializa toda institución educativa con respecto de los productos que promociona, en este caso concreto, de la formación holística de los educandos en el contexto educativo y social, de esta manera, se puede instaurar una política o políticas de autoevaluación constante, claro está, lo cual incluye como pieza clave de engranaje de lo trazado para la concreción de esta estrategia, a los docentes, pues ellos llevan a la práctica lo anteriormente mencionado.

Por lo tanto, las estrategias aquí mencionadas comprenden la puesta en marcha de la planificación curricular con todas sus estrategias las que a su vez servirán de trampolín a las estrategias que se insertan en el plan institucional, la instauración de programas que contienen a su vez estrategias adaptables al ritmo de los cambios actuales en y desde el contexto educativo institucional, la superación de las expectativas cuando un plantel educativo oferta un determinado modelo pedagógico debe tratar de superar la calidad de sus productos resultantes al final de cada proceso de formación estudiantil.

3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

El papel del docente en el aprendizaje de los estudiantes es primordial pues es allí donde deben aflorar todas sus capacidades y conocimientos profesionales para lograr que los alumnos lleguen a aprender algo desde la planificación organizada de actividades para aplicarlas en el contexto clase, para ello requiere la constante actualización de sus conocimientos y técnicas al respecto, los que se traducirán en estrategias aplicables y susceptibles de ser medidas para su constante reestructuración o evolución.

Para González (2001) una de las estrategias fundamentales en la gestión del aprendizaje es la planificación, que a decir de la autora se toman en cuenta varios aspectos:

El primero que se ha denominado metaplan o planteamiento, se refiere al conjunto de decisiones sobre cómo enfocar el problema en general. A continuación, la persona debe decidir cuáles son las acciones deseables y pasar, así, a una planificación más específica de los medios y su secuencia de planificación, que conducirán al objeto previsto. (p. 93)

El autor destaca que antes de planificar una determinada acción educativa en el aula se debe, como de una lluvia de ideas se tratase, plantear el problema del tema a enseñar tomando en cuenta una variedad grande de significaciones de las cuales se tomarán las más idóneas para aminorar las dificultades que en el camino surjan y que estorben el proceso de enseñanza-aprendizaje tomando a estas dificultades como verdaderos rompecabezas, luego, la planificación se condensa en la precisión de medios escogidos

para la respectiva aplicación en pos de la optimización de los resultados, todas esta estrategia se cumple secuencialmente, es decir, se desarrolla desde la generalización hasta la especificación y precisión de técnicas y procedimientos altamente pedagógicos.

Así, por ejemplo, Pastor, tras un análisis intraáreas e interáreas del DCB para la educación primera, identifica un conjunto de procedimientos [...]. Estas nueve categorías están formadas por procedimientos basados en la actividad motriz, las habilidades cognitivas básicas, la recogida de información, el tratamiento de información, la expresión de información, la interpretación y seguimiento de instrucciones, el cálculo y la medición, la orientación espacial, la lectura y la escritura, la creatividad y la planificación. (Monereo, Castelló, Clariana, Palma, y Pérez, 2007, p. 30)

Así los autores han considerado la aplicación de las inteligencias múltiples como estrategia válida para explotar los talentos y coadyuvar de esta manera al aprendizaje efectivo de las destrezas o temas a estudiar, los docentes en este caso tendrán un amplio abanico de posibilidades para aplicarlas a lo largo del ciclo de aprendizaje en el contexto de aula, es natural que las personas aprendan de formas diferentes un mismo tópico y es por esta razón que antes de aplicar esta estrategia los docentes se preocuparán de preparar el terreno conociendo las habilidades de sus educandos.

Desde otro punto de vista pueden distinguirse otros dos tipos de procedimientos o estrategias: los cerrados, también llamados algorítmicos, y los abiertos o heurísticos. Cuando las acciones en la realización de una tarea son fijas, siempre las mismas y en el mismo orden, de forma que, ejecutadas correctamente, es segura la solución del problema, estamos ante un algoritmo [...].

Por el contrario cuando la tarea puede realizarse a través de actividades muy variadas, que no comportan necesariamente un orden y cuya ejecución no garantiza el mejor resultado, estamos ante un procedimiento heurístico. (Carrasco, 2004, p. 31)

Las estrategias que en los acápites anteriores refiere el autor de esta investigación, comporta dos opciones, una que corresponde a la aplicación de estrategias heurísticas, las que son poco precisas y cuyo producto a obtener no necesariamente será el mejor en calidad de resultados, en cambio, las estrategias algorítmicas son mucho más precisas por los pasos bien específicos que contienen, por lo consiguiente, los productos agenciados tendrán la mejor factura que se podría esperar, en este sentido los docentes pudieran

aplicar estrategias heurísticas que les permita a mediano plazo la perfección de las mismas, lo cual convierte a estas estrategias en una oportunidad de autoaprendizaje asegurando con ello unos aprendizajes gradualmente buenos, claro está, siempre existe la posibilidad de llegar a una meta determinada empleando estrategias cerradas, es decir, precisas, estas merecen especial atención por la exigencia en los pasos a cumplirse tal y como fueron planteadas originalmente para asegurar el mejor de los resultados en el aprendizaje, así las cosas, estas estrategias revisten importancia tal en disciplinas tan diferentes como matemáticas o ciencias naturales porque las mismas enseñan orden y disciplina académica en el aprendizaje de destrezas.

Por ende, las estrategias aquí planteadas toman en consideración aspectos como: la discriminación, selección y aplicación de ideas óptimas para armar una planificación que asegure la mejor obtención de resultados; otras estrategias se cimentan en la aplicación de diferentes actividades empleando las diversas inteligencias múltiples de los discentes logrando con ello el involucrar a cada uno de los miembros de la población estudiantil en el contexto aula desde sus propias habilidades y capacidades, por último, se encuentran las estrategias abiertas y las cerradas que aplicadas a la vez aseguran resultados que pueden complementarse para dar una buena amalgama de opciones a la hora de enseñar.

3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación.

El docente que se dice serlo aplicará frecuentemente el liderazgo y la comunicación durante el ciclo de aprendizaje, al poseer hechuras muy buenas de líder podrá con facilidad llegar a estimular lo que los estudiantes muchas veces guardan y que tienen temor de mostrar al mundo como lo son sus capacidades o cualidades, por tal razón la forma como se comunica con los alumnos es importante para que ellos y ellas puedan entender las intenciones educativas que el docente tiene para con ellos y ellas.

De Miguel, et al, (2012) considera:

De este modo la colaboración se convierte en un elemento fundamental, considerando el trabajo en equipo una de las estrategias fundamentales que además genera nuevas formas de trabajo tomando en cuenta los modelos de aprendizaje cooperativo, que tienen que ver tanto con los directivos, profesores y alumnos, ya que de las estrategias de trabajo de los profesores se derivan estrategias de trabajo en el aula y con los alumnos que puedan fomentar la participación, el compromiso y la implicación voluntaria que configuran la base de dicho aprendizaje cooperativo. (p. 75)

De esta manera los autores hacen referencia a la estrategia de trabajo colaborativo, en primera instancia entre las autoridades o quienes están al frente de una comunidad educativa en cualquier centro de enseñanza secundaria, como un medio eficaz para fomentar el liderazgo entre pares o docentes y directivos, lo que a su vez se puede reflejar a cada uno de los miembros de la población estudiantil de cada salón de clases, desde esta arista, el docente más que con palabras con sus acciones logra en corto plazo la motivación en cada uno de sus educandos si opta por la colaboración grupal con los miembros de la institución en la que labora y colabora y de esta forma envía un mensaje inequívoco a sus aprendientes para lograr resolver cualquier inconveniente dentro y fuera del contexto clase.

Callejo, et al, (2000) expresan que:

El sentido esencial del modelo europeo se define en el siguiente enunciado<< la satisfacción de los usuarios del servicio público de la educación, de los profesores y del personal no docente, y el impacto en la sociedad se consigue mediante un liderazgo que impulse la planificación y la estrategia del centro educativo, la gestión de su personal, de sus recursos y sus procesos hacia la consecución de la mejora permanente de sus resultados>>. (p. 102)

Para los autores en cuestión, la estrategia infalible en la gestión del liderazgo y la comunicación es la planificación y aplicación de estrategias que logren la mejora constante de los resultados en los centros educativos, es decir, en el entorno de la realidad contextual de cada centro pedagógico en la medida en la que los docentes ejercen sus cátedras deben surgir nuevas formas de resolver o atenuar circunstancias que de plano se convierten en una piedra en el zapato en la gestión emprendida, esta grado de responsabilidad consigo mismo y la comunidad educativa en la que se desenvuelve logra optimizar recursos y aplicar eficazmente herramientas que perfeccionen y agiliten procesos de enseñanza-aprendizaje.

La construcción por parte del docente de un clima de tranquilidad en el aula, es decir, el establecimiento de unas relaciones sociales equilibradas, sanas y confortables, ayuda a compartir con los estudiantes el sentido y el significado de las tareas. Una convivencia centrada en el diálogo y en el reconocimiento del otro favorece procesos efectivos como la autoestima y la confianza. (Castellá, et al, 2007, p. 13).

La estrategia implícita en el acápite anterior por los autores sugerida conlleva a que el docente se convierta en la fuente primaria de equilibrio y justicia dentro del aula, es decir, es el referente de resolución pacífica de conflictos o dificultades en el aula sucedidas, por lo que debe instar a que los estudiantes reconozcan en el otro a una persona con capacidades

y problemas como cualquier otro ser humano y ciudadano, esta estrategia tiene como resultados, de ser aplicada adecuadamente, el fortalecimiento del amor propio de la personas y la creciente confianza en otras personas que inclusive no constan en el entorno de amistad ya conocido.

En consecuencia, la gestión de liderazgo y comunicación puede estar sujeta a varias estrategias que fortalezcan sus respectivos procesos, entre las cuales destacan: el aprendizaje o trabajo colaborativo, la planificación y establecimiento de estrategias que estimulen la mejora permanente de resultados, el diálogo y el reconocimiento. En realidad un buen líder no se comunica unilateralmente con los demás, sino, trata primero de conocer a quienes dirige como personas en primera instancia luego como profesionales y estudiantes a la par suscita situaciones que fragüen el buen trato entre ellos y ellas, es esta forma de proceder la que asegura que las personas se sientan identificadas con el lugar en el que laboran o estudian y pasan de reconocer a tal lugar de una fuente de trabajo, estudio o dinero en un lugar de crecimiento personal y profesional no solo para los docentes, sino, y sobre todo para sus aprendientes.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

- ✓ 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.

2.2. Contexto.

La Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de la ciudad de Manta se encuentra ubicada en la parroquia Tarqui en la avenida 108 entre calles 106 y 108, diagonal a la iglesia “Nuestra Señora del Rosario”. En el año de 1942 un minúsculo grupo de salesianos liderados por el Padre. Telmo Andrade, vinieron a pasar una temporada a Manta durante el periodo de vacaciones. Dos años después llegaba el Padre. Julio María Haro a crear el colegio un 22 de abril de 1944.

En la actualidad, la unidad educativa ofrece los servicios educativos de: primer año de educación básica, educación básica elemental correspondiendo este nivel a los segundos, terceros y cuartos grados; educación básica media correspondiendo este nivel a los quintos, sextos y séptimos grados, educación básica superior correspondiendo este nivel a los octavos, novenos y décimos grados; el bachillerato general unificado cuyos subniveles educativos son: primeros, segundos y terceros años de bachillerato; además de los servicios educativos ya mencionados, el plantel en cuestión oferta el servicio de catequesis en el El Oratorio “San José” que funciona con regularidad los días sábados y domingos en horas de la mañana.

La Unidad Educativa Fiscomisional “San José” se preocupa por formar niños, niñas y jóvenes en los tres principios básicos que rigen a la pedagogía salesiana los cuales son: amor, razón y religión, es decir, la educación que se imparte en la institución educativa es integral resaltando los aspectos humanos, religiosos y científicos, estos conocimientos enseñados por sus docentes e interiorizados por sus estudiantes coadyuvan en la tarea pedagógica pastoral para obtener como resultado, de tal proceso, buenos cristianos y honrados ciudadanos.

En la entidad educativa se forman alrededor de 1760 estudiantes distribuidos en los diferentes niveles de educación básica y bachillerato, el cuerpo de docentes con los que cuenta la institución de renombre bordea los 70 docentes, los mismos que laboran en las diferentes áreas de conocimiento científico, cultural, religioso y deportivo.

2.3. Participantes.

Los cinco docentes objeto de la investigación de campo que colaboraron en el presente trabajo de tesis aportaron con los siguientes datos sociodemográficos: de los cinco docentes que fueron observados dos pertenecen al género sexual femenino correspondiendo este valor numérico al 40% y los tres restantes al género sexual masculino correspondiendo este valor numérico al 60%, el intervalo de edad de los docentes se encuentra entre los 39 a 64 años de edad obteniendo una edad promedio de 47 años, los años de experiencia en la impartición de clases de los maestros corresponde al intervalo comprendido entre 9 a 40 años de experiencia laboral, lo que da un promedio de 16 años de experiencia en la praxis educativa, en cuanto al título profesional se refiere, tres han obtenido títulos relacionados con la docencia correspondiendo al 60% y dos poseen títulos no relacionados con la docencia correspondiendo al 40%, en lo que respecta al nivel de estudio cursado por los participantes 4 de ellos poseen títulos de tercer nivel correspondiendo al 80% y un docente posee título de cuarto nivel correspondiendo al 20%, en lo que respecta al nivel educativo en el que laboran dentro de la institución, todos ellos trabajan en el bachillerato general unificado y dos de ellos laboran tanto en educación básica como en bachillerato, en cuanto a la modalidad de trabajo, los docentes en cuestión laboran todos ellos en la modalidad presencial correspondiendo esta valor al 100%, en cuanto a la relación laboral se refiere, 4 docentes trabajan bajo modalidad de contrato particular amparados por el código de trabajo correspondiendo esta cifra al 80% y uno posee nombramiento fiscal correspondiendo esta cifra al 20%.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Entre los métodos empleados en la presente investigación, el método descriptivo fue empleado como una forma eficaz para elegir los aspectos más relevantes de los subtemas investigados además se lo empleó para el análisis de cada uno de los aspectos escogidos con anterioridad con la finalidad de profundizar en el entendimiento de las índoles relacionadas al problema objeto de estudio, el método estadístico fue empleado en la investigación como una forma de organizar y clasificar mejor los datos que se iban obteniendo en cada una de las observaciones para extrapolar de ellos conclusiones válidas y precisas que ayuden a determinar cuáles eran las problemáticas que se evidenciaron en el proceso, el método hermenéutico coadyuvó a obtener la mejor bibliografía posible para conceptualizar correctamente el problema y sus aspectos derivados.

Entre las técnicas de investigación bibliográfica se destaca el uso de la lectura como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos para el escogimiento de la información más precisa acerca del problema investigado, el empleo del resumen o

paráfrasis como medio para presentar un texto original de forma abreviada fue crucial para comprender y redactar mejor el tema indagado. De las técnicas de investigación de campo recalca: la observación como medio eficaz para la obtención de información in situ sobre el fenómeno estudiado para la contrastación con la base teórica y la detección de problemas específicos del desempeño docente que sirvan de base para la elaboración de la propuesta, la encuesta fue empleada como un instrumento para la obtención de respuestas precisas que faciliten la tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

De los instrumentos aprovechados en esta indagación despuntan el cuestionario que fue elaborado tomando como fundamento los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación en el año 2011, este cuestionario que estaba estructurado con indicadores bien establecidos y claros para la obtención objetiva de información profesional de cada docente, se orientó a identificar el desempeño docente en sus 4 ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación, además se empleó el registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula, el mismo que fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación en el año 2011 y cuyo objetivo fue identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula los mismos que se evalúan a través de la frecuencia, es decir, del cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos.

Entre los recursos empleados en la presente investigación destacan: el institucional en el cual el único plantel que sirvió de base para la indagación de campo fue la Unidad Educativa Fiscomisional “San José” de la ciudad de Manta, en cuanto al recurso humano, los docentes que trabajan todos en la entidad educativa con anterioridad mencionada colaboraron en la investigación cabe recalcar que todos estos docentes laboran en el nivel de bachillerato, además el personal administrativo del plantel ayudó y aportó con el desarrollo de la presente indagación, los recursos materiales utilizados fueron: la página de internet Googlelibros.com, textos físicos, las encuestas, el registro de observación, laptop, hojas bond, esferos, en lo que respecta a los recursos económicos se invirtieron alrededor de 50 dólares estadounidenses.

2.6. Procedimiento.

Los pasos en el procedimiento para la indagación presente fueron:

- ✓ Se seleccionó al centro educativo que preste todas las facilidades para tal proceso.

- ✓ Se presentó a la rectora del plantel la carta de autorización para la ejecución de la investigación enviada por la UTPL, posteriormente la señora rectora leyó el documento y aprobó la aplicación de la indagación en el centro educativo.
- ✓ Se explicó las intenciones, objetivos y alcances de la investigación a la autoridad del plantel.
- ✓ Se solicitó la asignación de cinco docentes para la indagación, propuesta que fue de inmediata aplicación.
- ✓ Se solicitó una entrevista informal con cada uno de los docentes asignados explicándoles en qué consistía tal actividad y cuáles eran sus alcances y objetivos destacando en todo momento el trato cordial entre las partes.
- ✓ Se estableció un horario para las observaciones con cada uno de los docentes indagados.
- ✓ Se observó el desarrollo de las clases en la parte última del salón de clases sin intervenir en ningún momento en el desarrollo de la clase.
- ✓ Se investigó en internet la página que permite el acceso a una biblioteca virtual de decenas de libros relacionados con el tema investigado.
- ✓ Se buscó en la página Googlelibros.com cada uno de los libros virtuales requeridos para tal fin, escribiendo en el buscador el tema o subtemas a indagar.
- ✓ Se hacía clic en cada uno de los libros virtuales que aparecían en el buscador y se leían cada uno de los contenidos relacionados.
- ✓ Se escribía en hojas bond los acápites escogidos resaltando al final de los mismos, la referencia bibliográfica correspondiente.
- ✓ Se ajustaban a las exigencias de redacción de la UTPL las hojas de Word para la redacción del informe, escribiendo una idea introductoria al respecto de cada tema o subtema al inicio de la redacción.

Se escribían los acápites escogidos con sus respectivas referencias bibliográficas, luego se realizaba una paráfrasis del párrafo en mención y al final se escribía una conclusión general o global.

CAPÍTULO 3
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados se exponen en primera instancia de forma gráfica, es decir, utilizando las tablas o cuadros de las frecuencias de los distintos tópicos indagados obtenidas en la investigación de campo para luego resaltar la importancia de cada uno de los aspectos ligados al desempeño docente y finalizar de manera concluyente con el nivel de conocimiento que posee el maestro o maestra al respecto de los temas investigados.

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

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

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

Tabla. 1

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	13%
	TOTAL	78,80	100%
	PROMEDIO	9,85	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014).

Tal como se muestran en la tabla de datos, se han obtenido unas frecuencias muy altas en la mayoría de los ítems investigados en especial se destacan como puntos fuertes: la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, aplicación del código de convivencia institucional, organizar las actividades docentes y fomentar el cumplimiento del reglamento lo que permite manifestar que en este aspecto la institución investigada a través de los docentes indagados se convierte en una fortaleza que al menos en la índole legal evidencia el trabajo profesional en la prevención de problemas institucionales ligados a este tópico, mas sin embargo se evidencian ciertas dificultades con respecto a la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano e identificar en el plan decenal de educación los objetivos.

Al respecto Claro, 2011, menciona “En la gestión administrativa el fenómeno en cuestión es el más acotado de todos y en consecuencia, el más fácil de evaluar; la existencia o no de recursos, el cumplimiento o no de la norma son relativamente fáciles de verificar”. (p. 114-115).

En este sentido en las dos debilidades halladas en el ámbito de gestión legal se deben establecer sus orígenes e identificar sus consecuencias porque aunque la institución no presente mayores inconvenientes en este tópico, las fallas en estos aspectos pueden desestabilizar lo organizado al principio de cada año lectivo y eso se lo puede verificar fácilmente tal como lo manifiesta el autor en mención a través de constantes evaluaciones mediante instrumentos de observación del desempeño docente en el aula.

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

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

Tabla. 2

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	13%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	13%
	TOTAL	79,00	100%
	PROMEDIO	9,88	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional “San José”

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Tal como se aprecia en la tabla anterior, los docentes le asignan un alto grado de importancia a cada uno de los tópicos a ellos presentados, pero, sobresalen la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, la aplicación del código de convivencia institucional, organizar las actividades docentes y fomenta el cumplimiento el reglamento lo cual indica que existe seriedad y compromiso por realizar el

trabajo, en este aspecto, del desempeño docente de la mejor manera, pero, se detecta básicamente una debilidad como punto más bajo en este aspecto, el numeral 1.2.

Aunque suene algo trivial identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, es necesario incluirlo en el aspecto funcional administrativo-pedagógico de la institución y darle la relevancia que amerita, así, Álvarez, et al, 2012, al respecto menciona:

Este conocimiento no puede circunscribirse solamente, aunque sea muy importante, a la normativa educativa de carácter general que emana del Estado a través de sus órganos legislativos, sino también a la normativa que subyace a los proyectos institucionales que el propio centro decide dentro del ámbito de su autonomía [...]. (p. 72)

De esta manera no se trata únicamente de cumplir con un deber legal estatal, sino, de coadyuvar en la dinámica jurídica-administrativa de la institución que a fin de cuentas es la que se convierte en la parte tangible de todo el cuerpo legal educativo del país y por lo tanto la que le da sentido a la educación integral de la niñez y de la juventud local y nacional.

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

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

Tabla 3.

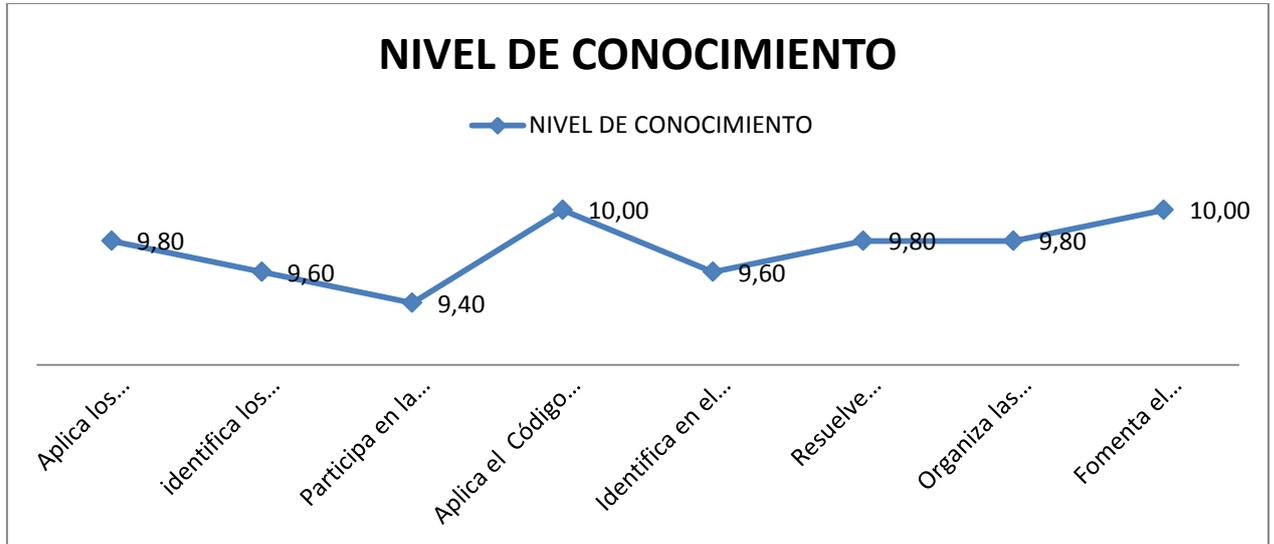
N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	13%
	TOTAL	78,00	100%
	PROMEDIO	9,75	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, B. (2014)

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

Grafico 1.



Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Evidentemente los niveles de conocimiento al respecto de los tópicos relacionados con la gestión legal del desempeño docente se muestran en líneas generales excelentes destacándose como puntos fuertes de los investigados: la aplicación del código de convivencia institucional y fomentar el cumplimiento del reglamento, por otra parte, en el numeral 9.4 referido a la participación de la construcción del código de convivencia institucional se destaca como el punto más bajo.

Al respecto, Larrosa, 2010, menciona: "Si la administración debe posibilitar los comportamientos morales, el profesorado debe formar al alumnado en los principios de la ética dando ejemplo, en primer lugar, con su comportamiento". (p. 16). Si se aplica el reglamento y se fomenta su cumplimiento sin la participación activa del docente en la construcción del código de convivencia, entonces, se corre el riesgo de interpretar de manera equívoca las normas internas del establecimiento sin la interiorización de las mismas, por ello, es el docente en primera instancia el que debe dar ejemplo de responsabilidad y profesionalismo al respecto.

3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	7%
2.10	Planifica la clase	9,80	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	7%
	TOTAL	145,80	100%
	PROMEDIO	9,72	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

A raíz de lo observado en la tabla anterior se evidencia que los docentes contextualizan el currículo actual a la realidad del aula lo cual se convierte en la principal fortaleza de los indagados alcanzando una frecuencia de 10 equivalente a un porcentaje del 7% en contrapunto, participar en la elaboración del plan de gestión de riesgos y en el diseño de instrumentos resaltan como las debilidades más acuciantes con una frecuencia de 9,4 equivalente al 6% al respecto Venegas (2004), refiere:

El papel de la planificación educativa en nuestros días depende del concepto de educación y de los modelos educativos [...]. Si se requiere readecuar el propósito y la forma de planificación educativa en el futuro cercano, es fundamental comprender que educación no es sinónimo de escolaridad [...]. La educación es producto de la interacción cambiante con el medio [...]. (p. 172)

Así es necesario recalcar que el desempeño docente está inmerso en diferentes contextos dentro de la edificación educativa y su respectiva comunidad de interaprendizaje y no solamente en el espacio físico del aula, también, es importante destacar la constante evaluación al respecto del diseño de instrumentos pues ellos pueden orientar en tiempo real sobre la mejor forma de obtener información académica adecuada con los planteamientos pedagógicos correctamente aplicados.

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

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

Tabla 5

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	7%
2.10	Planifica la clase	9,80	7%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	7%
TOTAL		145,40	100%
PROMEDIO		9,69	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

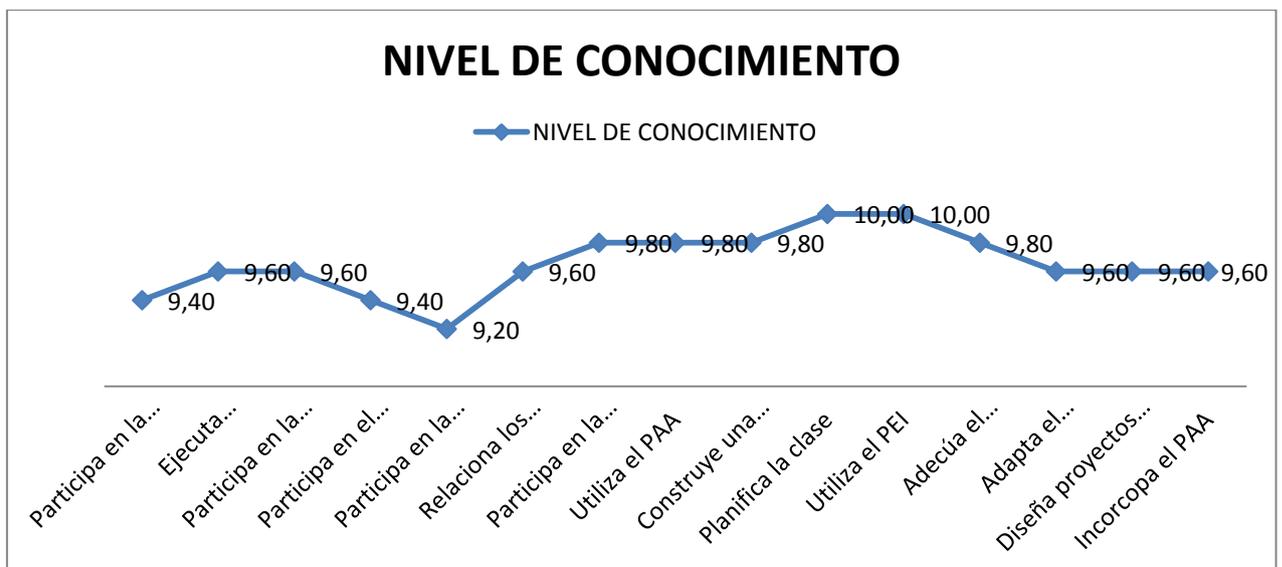
Se puede deducir por lo anteriormente evidenciado que los docentes se destacan en utilizar el PEI (Proyecto Educativo Institucional) en su desempeño profesional alcanzando una frecuencia de 10 equivalente al 7% mostrándose como su fortaleza máxima por la importancia que le otorgan al PEI, entre tanto, participar en el plan de gestión de riesgos destaca como el factor medido con menor importancia para los docentes con respecto de su desempeño profesional con una frecuencia de 9,4 equivalente al 6%, con respecto de esta debilidad encontrada Vanegas (2004) alega: [...], la planificación se hace esencialmente

participativa, y necesita del diseño de un proyecto continuo. Su proceso tecnológico va más allá de la relación oferta-demanda para ubicarse dentro una dimensión política, al tomar en consideración la intervención de todos los actores que participan. (p. 174). El plan de gestión de riesgos tiene mucha relevancia para la educación integral del educando pues en él se evidencian estrategias para su protección como persona, desafortunadamente no resulta tan importante porque no es considerado un factor clave en el ciclo de aprendizaje, pero como menciona el autor, la educación posee una dimensión política y por lo tanto involucra a todos los actores en cualquier actividad educativa.

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

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

Gráfico 2



Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Es evidente que participar en el plan de gestión de riesgos tiene el nivel de conocimiento más bajo por parte de los docentes con una frecuencia del 9,2 equivalente al 6% y que las mayores fortalezas presentadas por los indagados en cuestión en cuanto al conocimiento que poseen al respecto son: la planificación de la clase y utilización del PEI con una frecuencia de 10 equivalente al 7% para cada uno de los parámetros mencionados.

Al respecto de la debilidad evidenciada, Bolaños y Molina (1990) afirman

El planeamiento curricular no puede ser visto como un proceso independiente o aislado; por el contrario, debe visualizarse como una parte del planeamiento educativo. Es decir, como uno de los grandes campos dentro de ese planeamiento, conjuntamente con el aspecto financiero, la formación y supervisión del personal, la regionalización del sistema, etc. (p. 109)

Una cosa lleva a la otra, si no se le asigna la importancia que posee el plan de riesgos tampoco se hacen esfuerzos por adentrarse en el conocimiento de él y cómo aplicarlo en todos los ámbitos del quehacer educativo, por lo tanto, el planeamiento es flexible y no rígido ni apegado estrictamente a un plan académico cognitivo.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

Tabla 6

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	10%
	TOTAL	97,60	100%
	PROMEDIO	9,76	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Se puede establecer que la debilidad más evidente en este grupo de investigados es la utilización de los elementos de la estructura curricular con una frecuencia de 9,4

equivalentes al 10% y que las fortalezas más destacadas son: orientar el aprendizaje en función de los conocimientos y fundamentar su práctica docente ambos con una frecuencia de 10 equivalentes al 10%, al respecto de la debilidad encontrada Bolaños y Molina (1990) mencionan que: el planeamiento curricular no puede ser visto como un proceso independiente o aislado; por el contrario, debe visualizarse como una parte del planeamiento educativo. Es decir, como uno de los grandes campos dentro de ese planeamiento, conjuntamente con el aspecto financiero, la formación y supervisión del personal, la regionalización del sistema, etc. (p. 109), como se puede deducir, la estructura curricular es muy compleja como lo menciona el autor, ya en el contexto de la entidad educativa que fue la fuente de información de la presente investigación, el currículo tiene un fuerte énfasis en la formación académica, formación deportiva y formación religiosa, lo cual es provechoso para los educandos sin embargo falta incluir en la estructura del currículo otros aspectos como los mencionados por el autor y que potenciarían aún más la educación que se imparte en la entidad educativa.

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

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

Tabla 7

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	10%
	TOTAL	96,60	100%
	PROMEDIO	9,66	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Como debilidades tácitas encontradas en el grupo de docentes indagados se evidenció la poca utilización de elementos de la estructura curricular y la no tan frecuente planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional ambas con una frecuencia de 9,4 correspondientes al 10% como contrapunto, la fortaleza más importante es orientar el aprendizaje en función de los conocimientos con una frecuencia de 10 equiparable al 10% en este aspecto la cantidad y calidad de conocimientos académicos de los enseñantes es excelente lo que ha llevado a la institución a posesionarse en un alto sitio de prestigio académico local, provincial y nacional, más sin embargo, como lo destaca Guzmán (2012)

La dimensión pedagógica curricular se refiere a los procesos de enseñanza de los profesores y a los aprendizajes de los alumnos, así como a los factores que están asociados con ellos: <<planeación, evaluación, clima de aula, uso del tiempo destinado a la enseñanza y recursos de apoyo>>. (p. 58)

Es importante entonces develar la estructura del currículo para poder ampliar aún más el margen de prestigio institucional, formación integral y desempeño docente que posee la entidad pedagógica con respecto de los aprendientes-docentes y por supuesto el currículo nacional se lo incluye en las planificaciones macro, meso y micro, pero, existe una tendencia a diluirlo con el transcurrir de las clases, importante es su ejercicio día a día por aquello de las evaluaciones internas y externas que realiza periódicamente el Ministerio de Educación del país y por supuesto brindar un mejor servicio educativo a la población estudiantil.

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

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

Tabla 8

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

TOTAL	97,60	100%
PROMEDIO	9,76	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborador por: Álava, J. (2014)

Es evidente de acuerdo con la tabla de indicadores arriba mostrada que los docentes manifiestan sólidos conocimientos en cuanto orientar el aprendizaje en función de los conocimientos se refiere, este indicador logró una frecuencia de 10 y en consecuencia obtuvo un porcentaje del 10%, por otro lado, las debilidades halladas en el presente tópico investigación muestran que los docentes evidencian falencias conceptuales o cognitivas en la realización de procesos de investigación, en la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y en la selección y diseño de recursos didácticos, al respecto Alvarado (2005) vislumbra

Los proyectos [...] se constituyen en los instrumentos de planificación de primer orden, sea que se inserten o deriven de algún plan o programa de desarrollo nacional o institucional, o de una actividad individual, independientemente de cualquier proceso planificador de mayor alcance.
(p.23)

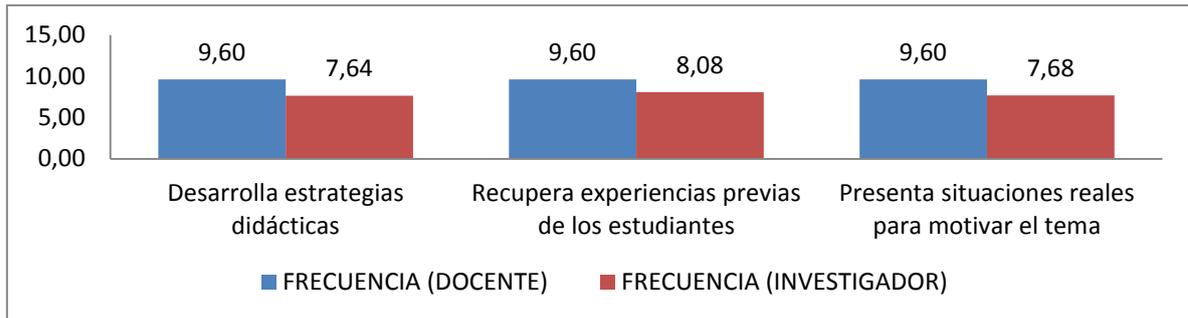
Es necesario entonces que estas falencias halladas se puedan convertir en fortalezas a través de la investigación bibliográfica sobre la planificación de proyectos a nivel individual en primera instancia para luego incluirlas en el PEI, por lo tanto, la institución debe procurar en este aspecto socializar en la praxis educativa, la concreción de y establecimiento de los indicadores determinados como falencias para en lo posterior evaluar su comprensión conceptual.

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.

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
Gráfico 3

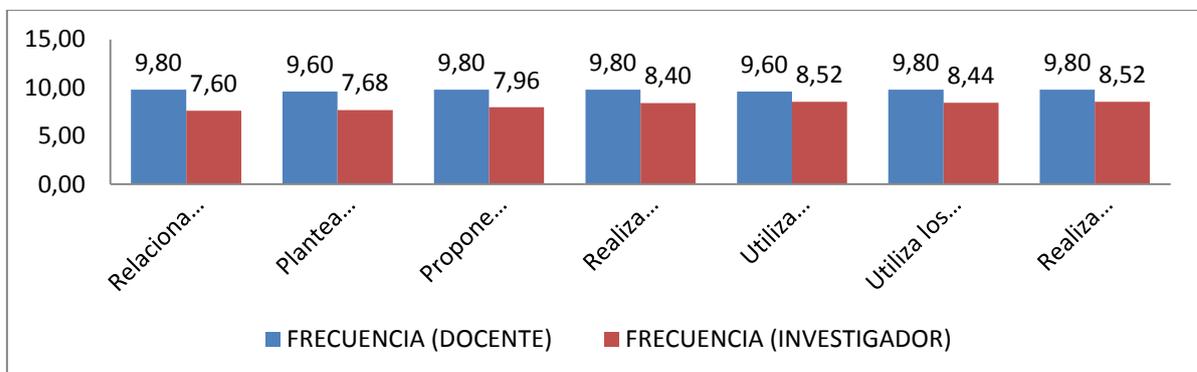


Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Desarrollo

Gráfico 4



Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Evaluación
Tabla 9

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	8,28	25%	24%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	9,24	25%	27%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	8,76	25%	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	8,36	25%	24%
TOTAL		39,40	34,64	100%	100%
PROMEDIO		9,85	8,66		

Fuente: Unidad educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

De acuerdo con la percepción de los docentes todos los indicadores alcanzan una frecuencia de 9,6 equivalente al 33% convirtiéndose en fortalezas todos ellos mientras que el observador detecta como debilidad que los docentes evidencian un no tan frecuente desarrollo de estrategias didácticas con una frecuencia de 9,6 equivalentes al 33% además, la recuperación de experiencias previas de los estudiantes según el observador es la fortaleza más destacable en pro de los docentes indagados con una frecuencia de 8,08 equivalente al 35%, al respecto López, et al, (2005), manifiesta que:

Es fundamental que las dinámicas desarrolladas en el contexto del aula adquieran significación para el alumnado. Obviamente, en los casos en los que se da un fracaso escolar reiterado, no es conveniente insistir en un sistema de contenidos académicos formales, sino que hay que buscar alternativas formativas (recursos, adaptaciones curriculares, etc) que permitan incrementar la motivación de estos. [...] (p. 20)

La variedad y multiplicidad de recursos didácticos a la hora de enseñar son uno de los factores clave en favor del desarrollo del aprendizaje continuo y entusiasta de los educandos, en este sentido, la institución se preocupa de estimular la variedad de enseñar en el aula con base en la utilización de distintas herramientas tanto convencionales como no convencionales por parte de los docentes de allí que la frecuencia llega a niveles buenos y aceptables.

Durante el desarrollo, de acuerdo con la percepción de los docentes su debilidad más evidente fue plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y el uso de estrategias metodológicas, ambos indicadores alcanzaron una frecuencia de 9,6 equivalentes al 14% mientras que la debilidad más acuciante hallada en este grupo de docentes esta correlacionada con la no tan frecuente habilidad de relacionar el tema con la realidad con una frecuencia de 7,6 equivalente al 13% en oposición de lo detallado anteriormente, la percepción de los docentes es muy buena en torno a los demás indicadores que alcanzaron una frecuencia de 9,8 equivalente al 14% convirtiéndose todos estos indicadores en verdaderas fortalezas en beneficio del buen desempeño profesional, más sin embargo, el observador detecta dos fortalezas claves en este proceso las cuales indican que los docentes emplean estrategias metodológicas adecuadas y saben aprovechar actividades para la aplicación de los conocimientos, ambos indicadores alcanzaron una frecuencia tope de 8,52 equivalentes al 15%.

La realidad suele ser más interesante e increíble que la misma imaginación por lo que es de vital importancia mostrar el mundo real a los aprendientes a través de las ciencias ya que las condiciones artificiales de un salón de clases o laboratorio inhibe en el cerebro del estudiante relacionar estos dos factores, claro está, para que esta idea planteada de resultados positivos se debe emplear estrategias metodológicas medibles que deben partir en primera instancia de los conocimientos previos que traen los estudiantes desde sus realidades o contextos para luego proceder gradualmente a profundizar en las destrezas que se requieren adquirir de parte de los aprendientes, al respecto, París, 2005 refiere: “Podemos definir <<estrategia>> como el camino que nos permite alcanzar los objetivos fijados. Los objetivos se alcanzan a través y mediante las estrategias” (p. 93).

Ya en la evaluación la percepción de los docentes es que evalúan con aplicaciones prácticas en el aula en los procesos de enseñanza aprendizaje alcanzando una frecuencia de 10 equivalente al 25% mientras que el observador coincide en que este indicador se cumple muy bien, arrojando una frecuencia de 9,24 equivalente al 25%, en detrimento la debilidad más evidente según el observador es que los maestros no aplican una gran variedad de técnicas para verificar los resultados alcanzando una frecuencia de 8,28 equivalente el 25%.

En este sentido es necesario explotar todas las posibilidades para obtener calificaciones que nos indiquen con fidelidad el estado de aprendizaje a través de diferentes formas de evaluar aumentando el margen de retroalimentación sobre la efectividad de la práctica docente en el contexto clase.

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

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

Tabla 10

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	34%
	TOTAL	28,60	100%
	PROMEDIO	9,53	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional “San José”

Elaborado por: Álava, J. (2014)

De acuerdo con esta perspectiva los docentes desarrollan escasas estrategias didácticas, este indicador alcanza una frecuencia de 9,4 equivalente al 33% mientras que estos mismos docentes demuestran recuperar en sus estudiantes experiencias previas y saben presentar situaciones reales para motivar el tema estos indicadores alcanzaron una frecuencia de 9,6 equivalentes al 34%.

Desarrollo

Tabla 11

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	14%
	TOTAL	67,80	100%
	PROMEDIO	9,69	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Se evidencia de acuerdo con la tabla anterior que los docentes muestran una no muy frecuente capacidad para proponer actividades alternativas metodológicas, utilizar estrategias metodológicas, utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje y realizar actividades para la aplicación del conocimiento todos estos indicadores han alcanzado una frecuencia de 9,6 equivalente al 14%, por otro lado, la capacidad para Relacionar el tema con la realidad, Plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y Realizar actividades para organizar, sistematizar; constituyen las fortalezas más evidentes todos estos indicadores alcanzan una frecuencia de 9,8 equivalentes al 14%.

Es importante resaltar que los aprendizajes más significativos muchas veces se dan o son más factibles con materiales del medio que son de fácil adquisición y manejo, el hecho de que los estudiantes manipulen con mayor confianza un determinado material hace más llevadera cualquier actividad de enseñanza aprendizaje que se emprenda dentro y fuera del contexto clase.

Evaluación

Tabla 12

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	26%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	25%
	TOTAL	38,80	100%
	PROMEDIO	9,70	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Ya en la evaluación, los docentes demuestran de forma excelente evaluar con aplicaciones prácticas en el aula con una frecuencia de 10 equivalente al 26% en el otro extremo se puede evidenciar que los docentes muestran una no tan frecuente forma de evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula con una frecuencia de 9,4 correspondiente al 24%.

De hecho la práctica constante de cualquier disciplina desarrolla la capacidad de la memoria mecánica y si estas actividades son entendidas y comprendidas, favorecen el desarrollo de la memoria comprensiva, aprender haciendo es relevante en clases, pero, lo es aún más si desde la soledad del hogar las actividades son reforzadas reflexivamente.

3.3.2.3. 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.

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

Tabla 13

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	33%
	TOTAL	29,00	100%
	PROMEDIO	9,67	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Este grupo de docentes conocen muy bien la importancia que tiene para el proceso de enseñanza aprendizaje el Recuperar las experiencias previas de los estudiantes, pues, la frecuencia que relata el conocimiento de este indicador obtuvo una frecuencia de 9,8 correspondiente al 34% por otra parte se detecta que Desarrollar estrategias didácticas y Presentar situaciones reales para motivar el tema son tareas un poco pendientes pues obtuvieron una frecuencia de 9,6 correspondiente al 33%, lo cual hace de estos indicadores tenues debilidades presentadas por este grupo de docentes.

La mecanización y artificialidad de la labor docente suelen ser reproducidas en cualquier clase casi inconscientemente, pero, es claro instaurar en el plan de clases muchas estrategias simples o sencillas que lleven a la sintonización, motivación personal y grupal de los estudiantes por querer aprender aquello que se les imparte y que mejor si llevamos la realidad circundante al salón y no al contrario pues si no se liga la realidad con lo que se estudia, pierde progresivamente valor de vida para el educando.

Desarrollo

Tabla 14

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	14%
TOTAL		67,80	100%
PROMEDIO		9,69	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Por lo que se puede apreciar, los docentes demuestran un gran conocimiento en cuanto a Relacionar el tema con la realidad, Proponer actividades alternativas metodológicas y

Realizar actividades para organizar y sistematizar, estos parámetros alcanzan una frecuencia común de 9,8 correspondientes al 14% mientras que las falencias no tan acentuadas se detallan en no conocer tan sólidamente como Plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Utilizar estrategias metodológicas, Utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje y Realizar actividades para la aplicación del conocimiento por lo que alcanzan una frecuencia de 9,6 correspondiente al 14%.

Estos resultados mueven a pensar que los docentes tienen la responsabilidad de asumir una postura investigadora desde el contexto clase pues de ella deben servirse para hallar todas las variables que conduzcan a la resolución de problemas de aprendizaje de manera innovadora, es más, planificar estrategias, programar actividades o crear procedimientos académicos con los educandos puede dinamizar la clase y fomentar de paso el fortalecimiento respetuoso de confianza entre los docentes y estudiantes renovando a su vez el desempeño del propio enseñante.

Evaluación

Tabla 15

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	26%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	25%
	TOTAL	39,00	100%
	PROMEDIO	9,75	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Es indudable que en la práctica se evidencia la fortaleza de los docentes en cuanto a evaluar con aplicaciones prácticas en el aula, por esta razón, este indicador alcanzó una frecuencia de 10 correspondiente al 26%, la más alta de entre todos los indicadores que le acompañan en la tabla arriba mostrada, en detrimento, la debilidad evidente que manifiestan poseer los docentes radica en conocer con no mucho detalle como evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, este parámetro llegó a obtener una frecuencia relativamente baja de 9,4 correspondiente al 24%.

El problema tangible del docente con respecto a la debilidad hallada en cuanto al conocimiento se da por poseer escaso tiempo para la lectura crítica de obras científicas al respecto, lo que se justifica en parte por las múltiples actividades que posee, lo cual merma el tiempo que se pueda dedicar para la auto preparación, en este sentido, lo más importante es aprovechar lo que los estudiantes nos puedan mostrar diariamente para iniciar con una pauta que nos lleva a identificar variables y permita asumir una actitud receptiva y crítica para conocer todo de todos.

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

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

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

Tabla 16

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	8,36	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	6,08	8%	6%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	5,68	7%	6%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	5,40	8%	5%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	7,28	8%	7%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8,88	8%	9%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	7,92	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8,60	8%	9%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	8,36	8%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8,76	8%	9%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	7,52	8%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	7,92	8%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,24	8%	8%
TOTAL		127,00	99,00	100%	100%
PROMEDIO		9,77	7,62		

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"
 Elaborado por: Álava, J. (2014)

De acuerdo con la tabla anterior se deduce que los docentes muestran incorporar no tan frecuentemente a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el ciclo de aprendizaje de una clase determinada, este parámetro alcanzó una frecuencia de 9,4 equivalente al 7% de acuerdo con la percepción de los propios investigados, mientras que desde la percepción del investigador se deduce que los docentes escasamente promueven acciones orientadas al servicio, este indicador alcanzó una frecuencia de 5,40 equivalente al 8% siendo este el parámetro con menor frecuencia que se haya registrado hasta el momento por parte del observador; en detrimento, los docentes perciben que son realmente efectivos en Trabajar el orden y la organización en las actividades, Promover acuerdos para la convivencia armónica, Aplicar estrategias cooperativas y Promover los valores y ejercicio de los derechos humanos, estos parámetros alcanzan una frecuencia de 10 correspondiendo al 8% siendo estos indicadores las mayores fortalezas que destacan en el desempeño de los indagados; desde la percepción del observador la principal fortaleza de los docentes radica en Propiciar en el aula la amistad lo que deriva en una frecuencia de 8,88 equivalente al 9%.

Al respecto de lo anteriormente planteado, De Miguel, et al, (2012) considera:

[...] la colaboración se convierte en un elemento fundamental, considerando el trabajo en equipo una de las estrategias fundamentales que además genera nuevas formas de trabajo tomando en cuenta los modelos de aprendizaje cooperativo, que tienen que ver tanto con los directivos, profesores y alumnos, ya que de las estrategias de trabajo de los profesores se derivan estrategias de trabajo en el aula y con los alumnos que puedan fomentar la participación, el compromiso y la implicación voluntaria que configuran la base de dicho aprendizaje cooperativo. (p. 75)

En este sentido las acciones orientadas al servicio, primero deben tener bases en el propio salón de clases a través de la colaboración de grupo propiciando el origen de nuevas formas de organización y proyección de ideas refrescantes, claro está, aprovechando el factor de amistad entre las partes siempre es más factible obtener mejores resultados, luego, en otros contextos y sin intervención directa de los docentes, la vocación orientada al servicio emergerá fácilmente.

3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente
Tabla 16

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	7%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8%
	TOTAL	126,20	100%
	PROMEDIO	9,71	

Fuente: unidad educativa fiscomisional "san José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Según la percepción de las partes no reviste mayor importancia para los docentes Incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en las actividades académicas dentro de una clase determinada por esta razón este indicador ocupa la frecuencia con menor valor en importancia en comparación con de los demás indicadores con un valor numérico de 9,2 equivalente al 7%, más sin embargo, la importancia que los docentes le dan a Trabajar el orden y la organización en las actividades, Promover acuerdos para la convivencia armónica, Aplicar estrategias cooperativas y Promover los valores y ejercicio de los derechos humanos en el desempeño docente en sus respectivas clases se convierten en sus fortalezas más evidentes con una frecuencia de 10 equivalente al 8%, por lo que se puede deducir que los maestros dan más importancia a los hechos que se llevan a cabo dentro de los confines de sus respectivos espacios tangibles en un salón de clase que a los aprendizajes que se puedan generar del intercambio de información cotidiana que se da en instituciones que a pesar de no ser entes educativos pueden aportar mucho en

referencia al perfil pre profesional se refiere en pro de la vocación de los y las estudiantes o aprendientes por citar un ejemplo.

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

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

Tabla 17

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8%
TOTAL		126,20	100%
PROMEDIO		9,71	

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Por lo que se puede observar, los docentes evidencian poseer conocimientos no tan sólidos sobre como Incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el ciclo de aprendizaje pues se obtuvo una frecuencia de 9,2 correspondiente al 8% mostrándose este factor como la debilidad más relevante, por otro lado, los indicadores en los que los docentes muestran sólidos conocimientos son los que se refieren a Promover el cumplimiento de las actividades y Promover los valores y ejercicio de los derechos humanos con una frecuencia que llega al tope máximo siendo esta de 10 equivalentes al 8%, lo que deja entrever que al menos en lo que respecta al contexto clase, los docentes se muestran como líderes democráticos facilitando procesos de libertad de expresión de pensamiento y

acción, claro está, dentro del marco del respeto y la sana convivencia de las partes que interactúan en el proceso enseñanza aprendizaje.

Desempeño profesional del docente (análisis global)

4. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 18

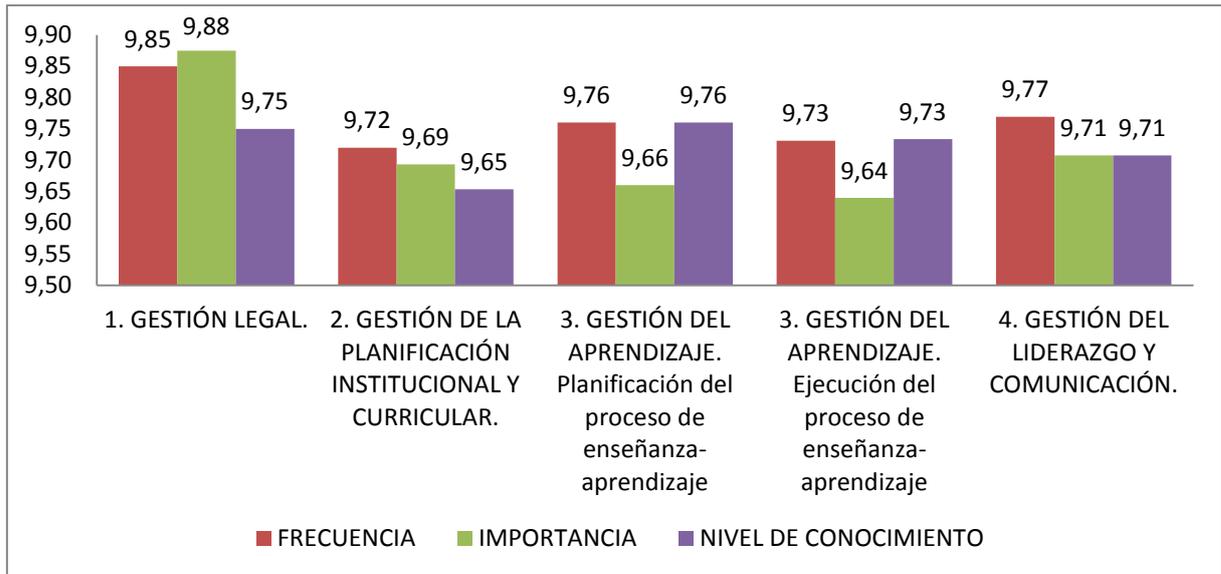
ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,85	9,88	9,75
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,72	9,69	9,65
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,76	9,66	9,76
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,73	9,64	9,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,77	9,71	9,71

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Desempeño profesional del docente (análisis global)

Gráfico 5



Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "San José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Desde esta visión global es indudable evidenciar, partiendo de los diferentes tipos de gestiones realizadas por el docente para desempeñarse adecuadamente a nivel educativo, que los enseñantes le dan mucha relevancia al ámbito legal esto se expresa con una frecuencia de 9,88 siendo esta la más alta en comparación con la importancia otorgada a otros ámbitos de la gestión, así mismo se evidencia que los docentes muestran una mayor tendencia a desempeñarse dentro de los aspectos legales de su gestión pedagógica en el contexto clase lo que corresponde a una frecuencia que se encuentra en el valor numérico de 9,85 muy por encima de los otros tipos de gestión, finalmente, los docentes evidencian un mayor nivel de conocimiento en lo que respecta a la gestión de aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje con una frecuencia de 9,76 , es decir, los docentes indagados se manejan en el ámbito legal y de enseñanza aprendizaje (planificación de clases) con mucha más facilidad y seguridad que en los restantes parámetros con anterioridad analizados, referente a lo observado, López, et al, (2005), manifiesta: El aula debe ser ante todo, un espacio de relación y convivencia [...]. (p. 20) eso es lo que los docentes manifiestan dentro de sus respectivos salones con sus accionares y que se reflejó a lo largo de la presente investigación, en lo que respecta a la planificación, se hace mucho énfasis en los procesos dentro del ciclo aprendizaje o lo que significa desglosar una clase en sus consecuentes etapas por esta razón la institución donde se realizó la investigación goza de prestigio y se ha visto reflejado en los desempeños de los maestros que colaboraron en la indagación.

Comparación Del Cuestionario De Autoevaluación Con El Registro De

Observación De Las Actividades Docentes

Tabla 19

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,60	7,80
	Desarrollo	9,74	8,16
	Evaluación	9,85	8,66
	Visión Global	9,73	8,21
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,77	7,62

Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional "san José"

Elaborado por: Álava, J. (2014)

Es evidente que los docentes en su percepción creen realizar sus desempeños de forma óptima pero muestran debilidades sobre todo al principio del proceso de acuerdo con la percepción del investigador y en líneas generales la percepción que tiene el observador sobre el desempeño docente está en el rango entre bueno y muy bueno sin embargo para los docentes su percepción les permite pensar que están trabajando de forma excelente, al final de cuentas lo relevante es según García, Vaillant (2009) que:

Las definiciones, tanto las más actuales como las más antiguas, consideran el desarrollo profesional de los profesores como un proceso que puede ser individual o colectivo, y que opera a través de experiencias de diversa índole, tanto formales como informales, contextualizadas en la escuela. (p. 76)

Por lo tanto, el desempeño docente debe tomar en cuenta el factor intrínseco del propio docente de que debe estar seguro de que la tarea que emprende debe aportar lo mejor de sí y de un factor extrínseco que corresponde a los estudiantes que merecen mejores condiciones y oportunidades de aprender a través de docentes intuitivos e investigadores abiertos a las realidades pedagógicas de sus respectivos educandos.

CAPITULO 4

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

CONCLUSIONES

Una vez concluido el estudio, los resultados de la investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje determinan:

- En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se determinó que el 100% de docentes demostró conocer y aplicar los preceptos correlacionados con este aspecto de la profesión pedagógica, más sin embargo, en los mismos se determina que poseen un conocimiento de un 94% con respecto de la intervención en la ejecución y aplicación del código de convivencia institucional hecho que se destaca como punto bajo en comparación con los demás ítems investigados.
- Con respecto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación se concluye que el 100% de docentes se maneja profesionalmente muy bien en este aspecto, pero, a la par se resalta que su grado de participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos es de un 92% siendo este el nivel más bajo con respecto de las demás particularidades en ese mismo aspecto investigadas.
- En relación al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje el 100% de docentes conoce y aplica con mucha efectividad los subaspectos ligados a este tema general indagado, más sin embargo, estos mismos docentes, en el porcentaje con anterioridad mencionado, dejaron entrever que su conocimiento y praxis en relación a: realizar procesos de acción educativa para fortalecer su práctica docente, planificar las actividades en cuanto al currículo nacional y seleccionar y diseñar recursos didácticos es de un 96% siendo estos los puntos más bajos con respecto de los demás aspectos en esa misma índole general indagadas.
- En proporción al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, el 100% de docentes se desenvuelve muy bien dentro de este tópico, en contraste, la incorporación de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales da como resultado un 92% de aplicación de la misma en las actividades curriculares dato que resulta relativamente inferior en comparación con las demás aristas del tópico general examinado.
- Como conclusión general en cuanto al desempeño profesional del docente se puede determinar que los docentes investigados conocen y aplican la mayor parte de los ámbitos que sirvieron como hitos en la indagación de la investigación campo.

RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos y los problemas determinados en las conclusiones anteriormente establecidas se recomienda:

- Que los docentes deban planificar sus clases involucrando dos o más aspectos insertos en el código de convivencia institucional haciendo de las mismas, espacios democráticos de convivencia tolerante y científica al mismo tiempo, además de lo anteriormente mencionado se pueden crear puntos de convivencia pacífica dentro de la entidad como si de centros de mediación se tratasen, los mismos que pueden, sin intervención directa de los docentes o autoridades, resolver los conflictos que involucren faltas leves entre estudiantes, claro está, bajo un patrón o modelo ideado y guiado por los docentes; lo cual aseguraría la intervención directa y activa del docente tanto en la planificación como en la ejecución del código de convivencia en el plantel educativo.
- Que los docentes a través de simulacros planificados basados en situaciones reales puedan actuar con asignación de responsabilidades en la resolución de dichos problemas tratando de mejorar cada vez los resultados obtenidos, también se podrían aplicar capacitaciones continuas al personal docente con asesorías de entidades públicas o privadas expertas en situaciones de riesgo como: la defensa civil, la cruz roja, el cuerpo de bomberos, la policía nacional y las fuerzas armadas, dichas asesorías se tomarían en forma de cursos que a la vez facultarían la mejora salarial de los docentes como estímulo ante la preparación y actualización de conocimientos.
- Que los docentes realicen círculos de estudio de la práctica profesional, espacios que servirían para implementar nuevas formas y estrategias para aplicar dentro de las aulas a la par de tal recomendación también se podría crear un blog o página de internet para receptar sugerencias de toda la comunidad estudiantil sobre la praxis docente. La planificación de acuerdo con el currículo nacional puede tener un papel central si los docentes desglosarían las destrezas con criterio de desempeño en todas sus partes para desde allí profundizar sus actividades microcurriculares ya que son ellas las que sirven para aterrizar las propuestas de curriculum nacional en el aula, para diseñar recursos didácticos las asesorías por blogs como e-teaching permiten intercambiar información virtual con docentes de diferentes partes del mundo y vuelve enriquecedora la tarea de enseñar.
- Que los docentes adapten algunos planes diarios de clase en acción compartida con las funciones de instituciones públicas y privadas, tal acción conjunta debe

estimular el desarrollo de las destrezas que los estudiantes deben aprender y que constan en el currículum nacional, además se pueden plantear determinados proyectos con asesorías de personas especializadas y que pueden visitar las instituciones de forma regular supervisando tales proyectos.

Que los docentes en cuanto al desempeño profesional corresponde se recomienda actualizar sus conocimientos no solo en seminarios programados, sino, tomar en cuenta los detalles de su praxis profesional y a sus destinatarios los que ayudarán en su retroalimentación constante y perfeccionamiento de la cátedra a él asignado, complementando lo anteriormente mencionado, la contextualización del aprendizaje usando diversas y atípicas herramientas debe darse de manera constante, no es el espacio físico del salón de clases el ambiente único de aprendizaje, es el uso de personas y objetos de diversos contextos lo que ayuda a aprender esto tomando en cuenta las inteligencias múltiples de las que tanto se habla en la actualidad.

PROPUESTA

ÁMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>		
PROBLEMA IDENTIFICADO: la selección y diseño de recursos didácticos			
<p>La selección y diseño de recursos didácticos aunque ha tenido obtenido una calificación alta en la investigación, en comparación con los demás parámetros investigados, es la más baja, de allí que este aspecto del aprendizaje es esencial cimentarlo adecuadamente para no obstaculizar el ciclo de aprendizaje en el contexto-aula.</p>			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
<p>Condiciones contextuales básicas de aprendizaje estudiantil que orientan la selección y el diseño de recursos didácticos en un contexto-clase específico.</p>			
OBJETIVO:			
<p>Precisar las condiciones de aprendizaje de un grupo-clase determinado mediante la investigación diagnóstica del docente durante las dos primeras semanas de clase correspondientes al inicio del calendario académico escolar en la Unidad Educativa Fiscomisional "San José" de la ciudad de Manta en la provincia de Manabí-Ecuador.</p>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad 1: Aplicación de encuestas a los estudiantes sobre como aprenden y cuáles son las condiciones en las que les gustaría aprender.</p> <p>Actividad 2: Utilización de una lista de control o ficha de observación a los estudiantes respecto de cómo</p>	<p>Procedimiento de la actividad número 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación del docente y encuadre de la clase. • Explicación audiovisual del docente sobre las intenciones que tiene la aplicación de las encuestas en el grupo-clase. • Elaboración de la lista de 	<p>Pizarrón. Marcador tiza líquida. Proyector digital. Laptop (Excel). Encuestas. www.Googlelibros.com Lista de control o ficha de observación directa. Asesor de comisión pedagógica. Junta de área de docentes. Informe de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Socializa con los estudiantes las intenciones académicas de la encuesta. • Motiva en los estudiantes la honestidad académica, en cuanto a las condiciones de estudio requieren, previa resolución de las encuestas

<p>aprenden determinados tópicos o destrezas por parte del docente.</p> <p>Actividad 3: Asesoramiento in situ de un delegado de la comisión pedagógica del área o asignatura para lograr la identificación de las condiciones de aprendizaje de los estudiantes antes, durante y después del diagnóstico pedagógico del docente.</p> <p>Actividad 4: Elaboración de un informe diagnóstico de las condiciones de aprendizaje de los estudiantes al finalizar la segunda semana de clases al inicio del año académico escolar.</p>	<p>estudiantes previa aplicación de las encuestas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de las encuestas. • Identificación y redacción de las condiciones de aprendizaje extrapoladas de las encuestas aplicadas a los alumnos. • Análisis de las condiciones halladas en las encuestas. <p>Procedimiento de la actividad número 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación bibliográfica del profesor sobre la elaboración de una lista de control. • Investigación bibliográfica sobre las condiciones de aprendizaje individual y grupal estudiantil del contexto-aula y las destrezas que deben aprender los estudiantes a lo largo del 		<p>en clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplica en las preguntas, los conceptos relacionados directamente con las condiciones de aprendizaje en el aula. • Usa ejemplos que orienten a los estudiantes a precisar como aprenden un determinado tópico. • Aplica la lista de control durante las jornadas académicas de diagnóstico. • Vincula los aspectos de aprendizaje investigados con la práctica docente. • Aplica el cronograma de actividades en la investigación docente. • Promueve en el docente la aplicación de
---	---	--	--

	<p>periodo lectivo de la asignatura a impartir por el docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de lista de control. • Aplicación de la ficha de observación a lo largo de las dos semanas de diagnóstico. • Extrapolación de las condiciones de aprendizaje identificadas en las listas de control aplicadas. • Análisis de las condiciones encontradas en la investigación. <p>Procedimiento de la actividad número 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conversación del docente con el asesor sobre el desarrollo de la jornada de investigación de campo en el aula de clases. • Observación pasiva del delegado durante el desarrollo de la 		<p>técnicas pedagógicas para la obtención de datos fiables durante la investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Precisa en la redacción del informe de diagnóstico, la información obtenida en las encuestas. • Relaciona correctamente los objetivos del informe de diagnóstico con los resultados obtenidos en la investigación de campo. • Analiza, en el informe de diagnóstico, las condiciones de aprendizaje halladas en la investigación de campo. • Establece conclusiones sobre las evidencias halladas en la
--	---	--	---

	<p>jornada académica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Círculo de estudio entre el docente, el delegado y los maestros del área o asignatura. • Conclusiones y recomendaciones de los docentes del área, el delegado de la comisión pedagógica y del propio docente. <p>Procedimiento de la actividad número 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redacción de los datos personales del docente y del paralelo en el que imparte clases. • Planteamiento de los objetivos del informe. • Transcripción de las evidencias encontradas por el docente con respecto de las condiciones de aprendizaje estudiantil halladas en las encuestas y la lista de control o 		<p>investigación de campo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propone recomendaciones sobre cómo mejorar las condiciones de aprendizaje en el aula, previa selección y diseño de material didáctico, a raíz de las evidencias encontradas.
--	---	--	---

	<p>ficha de observación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transcripción de las evidencias halladas, en el contexto-clase, por el observador pasivo durante las semanas de diagnóstico. • Establecimiento de las conclusiones y recomendaciones del docente respecto de las condiciones de aprendizaje establecidas luego del proceso de investigación de campo. 		
--	---	--	--

Bibliografía

- Aguilera, J. M. (2010). *El desarrollo del tacto pedagógico (o la otra formación del educador)*. España: GRAÓ.
- Alcaraz., F. D. (2002). *Didáctica y Currículo: Un Enfoque Constructivista*. España: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Fernández, J. L. (2005). *Estudio de la influencia de un entorno de simulación por ordenador en el aprendizaje por investigación de la física en bachillerato*. España: Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia de España.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Argentina: Encuentro Grupo Editor.
- Jaime Arnau Grass, M. T. (1990). *Metodología de la Investigación en Ciencias del Comportamiento*. . Murcia, España.: COMPOBELL, S.A. Murcia.
- María Isabel Corrales Palomo, y. M. (2002). *Docencia e investigación. Diseño de medios y recursos didácticos*. España: INNOVA Edición.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad., J. d. (2010.). *7 Ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia*. España.: GRAÓ.
- Aguilera, J. M. (2010). *El desarrollo del tacto pedagógico (o la otra formación del educador)*. España: GRAÓ.
- Alcaraz., F. D. (2007.). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. España.: Editorial Wolters Kluwer.
- Allidiére., N. (2008.). *El vínculo Profesor-Alumno: una lectura psicológica*. . Buenos Aires, Argentina.: Biblos.
- ANUIES. (2004). *Evaluación del desempeño del personal académico análisis y propuesta de metodología básica*. México: ANUIES.
- Bautista., G. (2006.). *Didáctica universitaria en entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje*. Madrid, España.: NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Bogantes., Z. M. (1997.). *Planteamiento didáctico, fundamentos, principios, estrategias y procedimientos para su desarrollo*. Costa Rica.: Universidad Estatal a Distancia.
- Carbó., J. C. (2009.). *La escuela enseña y la familia aplica*. España.: GRAÓ.
- Carles Monereo, M. C. (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. México: GRAÓ.
- Carlos Callejo Fraile, J. B. (2000). *Ecoauditorías y proyectos de calidad de los centros educativos*. España: Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Cultura de España.
- Carrasco, J. B. (2004). *Estrategias de aprendizaje para entender más y mejor*. España: Ediciones RIALP.
- Cavassa., C. R. (2004.). *En las instituciones educativas*. México.: Limusa.
- Círculo de Lectores. (1984.). *Gran Enciclopedia Ilustrada Círculo Volumen 10*. Barcelona, España.: Círculo de Lectores.
- Clara Mir, J. M. (1998.). *Coperar en la escuela: la responsabilidad de educar para la democracia*. Barcelona, España.: GRAÓ.
- Consuelo Chacartegui Jávega, F. R. (2004.). *Políticas sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar*. España.: VOC.
- Cullen., C. (1996.). *Autonomía moral, participación democrática y cuidado del otro*. Argentina.: Novedades educativa.
- David Larios Risco, C. G. (2007.). *El marco jurídico de las profesiones sanitarias*. España.: Lex Nova.
- Day., C. (2005.). *Formar docentes: Cómo, cuándo y en que condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España.: NARCEA EDICIONES.

- Day., C. (2005.). *Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España.: NARCEA EDICIONES.
- Day., C. (2005.). *Formar Docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España.: NARCEA EDICIONES.
- Delgado., M. L. (2011.). *Organización de centros educativos. Modelos emergentes*. España.: La Muralla.
- Didricksson., A. (2005.). *La universidad de la innovación una estrategia de transformación para la construcción de universidades de futuro*. México.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Dobles., R. R. (1990.). *Escuela y comunidad*. San José, Costa Rica.: Universidad Estatal a Distancia.
- Eugenia Arce. (1998). *Norma Diccionario Enciclopédico Color*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Ezquerro., J. A. (2013.). *Liderazgo y comunicación*. España.: Editorial de la Universidad de Cantabria.
- Feleciana López Expósito, A. C. (2005). *La mediación escolar. Una estrategia para abordar el conflicto*. España: GRAÓ.
- Fernández, J. L. (2005). *Estudio de la influencia de un entorno de simulación por ordenador en el aprendizaje por investigación de la física en bachillerato*. España: Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia de España.
- Ferreira, V. B. (2005). *Plan educativo institucional*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- Gálvez., J. C. (2004.). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago, Chile.: RIL, editores.
- Garreta., J. (2007.). *La relación familia-escuela*. España.: Edicions de la universitat de Lleida.
- Gómez, M. I. (2002). *Docencia e investigación. Diseño de medios y recursos didácticos*. España: INNOVA Edición.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Argentina: Encuentro Grupo Editor.
- Guzmán., J. C. (2012.). *Del currículum al aula. Orientaciones y sugerencias para aplicar la RIEB*. México.: GRAÓ.
- INTEC. (2006). *Aproximación a la calidad docente eje de la excelencia académica*. Santo Domingo, República Dominicana: Editora Búho.
- Jaime Arnau Gras, M. T. (1990). *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento*. Murcia, España: Edición COMPOBELL, S.A. Murcia.
- Javier Murillo Torrecilla, R. B.-A. (1999.). *La dirección escolar: análisis e investigación*. España.: Centro de publicaciones de la secretaria general técnica del ministerio de educación, cultura y deporte de España.

- Jiménez., L. J. (2004.). *Dimensiones del mejoramiento escolar. La escuela alza vuelo*. Colombia.: Nomos S.A.
- José María Castellá Lidon, S. C. (2007). *Entender(se) en clase. Estrategias discursivas y Habilidades comunicativas*. España: GRAÓ.
- José, R. A. (2001). *Estrategia metodológica para el mejoramiento de la calidad y la pertenencia en las instituciones de educación agrícola superior*. San José, Costa Rica: Agroamer.
- López., L. E. (2005.). *De resquicios a boquerones. La educación intercultural bilingüe en Bolivia*. La paz, Bolivia.: PROEIB Andes y Plural Editores.
- López., L. E. (2005.). *De resquicios a boquerones. La educación intercultural en Bolivia*. La Paz, Bolivia.: PROEIB Andes y Plural Editores.
- Malpica., F. (2013.). *8 ideas clave calidad de la práctica educativa referentes, indicadores y condiciones para mejorar la enseñanza-aprendizaje*. España.: GRAÓ.
- Manuel Álvarez Fernández, C. C. (2012.). *El liderazgo educativo. Los equipos directivos en centros de primaria, elementos básicos del éxito escolar*. España.: Secretaría general Técnica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España.
- María Eugenia de Podestá, S. G. (2007.). *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Buenos Aires, Argentina.: GRANICA S.A.
- Martínez., E. (2005.). *Ser y educar: fundamentos de pedagogía Tomista*. Bogotá, Colombia.: Comunicaciones editorial y publicaciones.
- Martínez., F. L. (2010.). *Deberes y derechos del profesorado y de la comunidad educativa*. España.: Editorial Club Universitario.
- Misas., G. (2004.). *La educación superior en Colombia. Análisis y estrategias para su desarrollo*. Colombia.: Universidad Nacional de Colombia.
- Montenegro., I. A. (2003.). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia.: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nidia García Lizano, M. R. (2002.). *Conocimiento , participación y cambio. Capacitación de docentes a partir de la investigación en el aula*. Costa Rica.: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Ochoa., R. F. (2005.). *Pedagogía del conocimiento*. Colombia.: Mc GRAW HILL INTERAMÉRICANA, S.A.
- Ornelas, V. G. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Pax México.
- Oyarce., O. A. (2005.). *Gestión de proyectos educativos*. Perú.: Onda Eitorial de la UNMSM.
- Pedro., V. J. (2004.). *Planificación educativa. Bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. Costa Rica.: EUNED.
- Pedro-Viejo., M. I. (2006.). *Educación y familia: Educación familiar en un mundo en cambio*. España.: Universidad Pontificia Comillas.

- Pérez, M. F. (2004). *Las tareas de la profesión de enseñar. Práctica de la racionalidad curricular didáctica aplicable*. España: SIGLO XXI DE ESPAÑA EDITORES, S.A.
- Pérez., N. M. (2001.). *El nuevo modelo de gestión. Un propuesta a partir del análisis*. Argentina.: Departamento de imprenta y publicaciones de la UNRC.
- Pérez., N. M. (2001.). *El nuevo modelo de gestión. Una propuesta a partir del análisis*. Argentina.: DEpartamento de imprenta y publicaciones de la UNRC.
- Pinyol., G. S. (2005.). *Comunicación afectiva en el aula*. España.: GRAÓ.
- Quiñonez., J. M. (2006.). *Gestión educativa en la sociedad del cococimiento*. Colombia.: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Roche, F. P. (2005). *La planificación estratégica en las organizaciones deportivas*. Barcelona, España: Paidotribo.
- Romero., C. (2004.). *La escuela media en la sociedad del conocimiento: ideas y herramientas para la gestión educativa. Autoevaluación y planes de mejora*. Argentina.: Ediciones Novedades Educativas.
- Rosario Ortega Ruiz, J. E. (2010.). *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria*. España.: GRAÓ.
- Roxana Lilian Arreola Rico, I. S. (2012.). *DEl currículum al aula: orientaciones y sugerencias para aplicar la Rieb*. España.: GRAÓ.
- S., S. L. (2000.). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago, Chile.: LOM Ediciones.
- Sallán., J. G. (2000.). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. España.: La Muralla.
- Serrat., A. (2005.). *PNL para docentes. Mejora tus cococimientos y tus relaciones*. Barcelona, España.: GRAÓ.
- Sierra., J. F. (2002.). *Evaluación del rendimiento, evaluación del aprendizaje*. España.: Ediciones AKAL, S.A.
- Spot., M. R. (2006.). *La autoridad del profesor: qué es la utoridad y cómo se adquiere*. España.: Wolters Kluwers.
- Tagle., S. C. (2011.). *Clima Escolar y desarrollo integral de niñas y niños: Historias, aprendizajes y proyecciones de una experiencia*. Santiago, Chile.: RIL. Editores.
- Tyler., W. (1996.). *Organización escolar: una perspectiva sociológica*. Madrid, España.: Ediciones Morata.
- Vaillant., C. M. (Desarrollo profesional docente. Cómo aprende a enseñar.). España.: NARCEA, S.A. EDICIONES.
- Vanella, S. G. (2002). *Normas y valores en el salón de clases*. México: Siglo XXI Editores.

Vieira., H. (2007.). *La comunicación en el aula: relación profesor alumno según el análisis transicional*. España.: NARCEA, S.A EDICIONES.

Violeta Arancibia C, P. H. (1999.). *Psicología de la educación*. México.: Alfa Omega Grupo Editor.

Ybarra, P. L. (1995). *Aprendiendo a aprender: Resolver problemas entre iguales*. España: Secretaría general técnica centro de publicaciones.

Zaida., B. B. (1990.). *Introducción al currículo*. Costa Rica.: Universidad Estatal a Distancia.

Zaitegui de Miguel, M. M. (2012). *El liderazgo educativo: Proyectos de éxito escolar*. España: Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España.

ANEXOS

ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Calidad y Calidad de Vida



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, suscita 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 a realizarse en los 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 solícitos de la manera más cordial, autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la Titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Rosa Aguirre Rojas
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Revisado
10.12.2013
08:45
Rosa Aguirre



Revisado
10.12.2013
Tania...

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad del Altiplano



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DÍOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Pe'Joo
**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



Recibe
27.06.14
[Firma manuscrita]

Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	0 = No apreciable
--	-------------------

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			
AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			

		2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.					
		2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.					
		2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.					
		2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.					
		2.12	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		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES			Frecuencia	Importancia	NIVEL de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	INICIO	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	3.12.1	RRO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			

		3.12.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.				
		3.12.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.				
		3.12.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.				
		3.12.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.				
		3.12.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.				
		3.12.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.				
		3.13	EVALUACIÓN	3.13.1		Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.		
	3.13.2				Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
	3.13.3				Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
	3.13.4				Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1			Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
		4.2			Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
		4.3			Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
4.4				Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.				
4.5				Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.				
4.6				Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.				
4.7				Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.				
4.8				Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.				
4.9				Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.				
4.10				Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.				
4.11				Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.				
4.12				Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.				
4.13				Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.				

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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

AMBITO	N°		ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	1.1	1.1.1	INICIO	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	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del	

			estudiante.	
		1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
		1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		

2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	
2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

ANEXO 4

