



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel básico del centro educativo “Pedro José Rosales” de la comuna Dos Mangas, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014”.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Tigreiro Del Pezo, Orlando Isrrael

DIRECTORA: Morán Franco Martha Raquel, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO SALINAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Martha Raquel Morán Franco

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel básico del centro educativo “Pedro José Rosales” de la comuna Dos Mangas, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014.** Realizado por Tigrero Del Pezo Orlando Isrrael, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre del 2014

F:

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Tigrero Del Pezo Orlando Isrrael, declaro ser autor del presenta trabajo de fin de titulación **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel básico del centro educativo “Pedro José Rosales” de la comuna Dos Mangas, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014”**, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mg. Martha Moran Franco, Director(a) del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:

Autor: Tigrero Del Pezo Orlando Isrrael

Cédula: 0915981542

DEDICATORIA

A mi madre por el apoyo incondicional en todo momento, por sus sabios consejos, e inculcarme los valores morales y espirituales.

A mis hermanos por su apoyo y confianza en todo lo necesario para llegar a cumplir mis objetivos como persona y estudiante.

A mi esposa e hijos, con amor, quienes supieron motivarme para culminar mis estudios.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos, mil gracias

Orlando Tigrero Del Pezo

AGRADECIMIENTO

A Dios, por las bendiciones concebidas.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, su personal Directivo y Docente, por la labor esforzada en pro del mejoramiento profesional de los ciudadanos y las ciudadanas del país.

Al Director y Docentes de Centro de Educación General Básica “Pedro José Rosales”, quienes decididamente apoyaron y facilitaron información adecuada para realizar esta investigación.

A mi Tutora, MSc. Martha Moran Franco, quien me brindó los conocimientos y asesoría oportuna para realizar el presente trabajo de investigación.

A mis familiares y amigos, por el apoyo constante.

Orlando Isrrael Tigreiro Del Pezo

INDICE DE CONTENIDOS

Pgs.

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	11
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	13
1.1.2.2. Motivación.....	15
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	17
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	19
1.1.2.5. Organización institucional.....	21
1.1.2.6. Políticas educativas.....	22
1.1.3. Características del desempeño docente.....	23
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	24
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	27
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	30
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	31
1.2. Gestión educativa.....	34
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	34
1.2.2. Características de la gestión.....	35
1.2.3. Tipos de gestión.....	38
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	39
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	39
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	40
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	41
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	42
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	44
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	44
1.3.2. Tipos de estrategias.....	45
1.3.2.1. En la gestión legal.....	45
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	47
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	48
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	50
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	54
2.1. Diseño de investigación.....	55
2.2. Contexto.....	55
2.3. Participantes.....	56
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	56
2.4.1. Métodos.....	56
2.4.2. Técnicas.....	57
2.4.3. Instrumentos.....	57
2.5. Recursos.....	58
2.5.1. Talento Humano.....	58

2.5.2. Institucionales.....	58
2.5.3. Materiales.....	58
2.5.4. Económicos.....	59
2.6. Procedimiento.....	59
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	60
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	61
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	61
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	61
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	64
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	65
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	65
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	67
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	69
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	71
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	71
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	73
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	74
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	75
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.	75
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	77
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	78
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	79
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	81
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	82
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	84
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	85

3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	86
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	87
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	89
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	90
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	90
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	91
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	91
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	93
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	95
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	96
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	97
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	102
BIBLIOGRAFIA.....	104
PROPUESTA.....	111
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El presente estudio titulado “Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio en centros educativos del Ecuador”, el cual tuvo como objetivo general determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencia de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación para su caracterización y análisis, para ello se investigó a cinco docentes de la Escuela de Educación Básica “Pedro José Rosales” ubicada en la Comuna Dos Mangas, de la Parroquia Manglaralto del Cantón y Provincia de Santa Elena, se aplicó la metodología cualitativa y cuantitativa y técnicas e instrumentos como la encuesta, la aplicación de cuestionarios, la vivencia diaria en la comunidad.

Por lo tanto se concluye que este estudio nos permitirá tener una idea clara de cómo está el desempeño docente de los investigados, cuál es su realidad, así mismo tendremos nociones de lo que está sucediendo a nivel nacional con los docentes y cuál será su grado de desempeño profesional.

Palabras claves: desempeño, metodología, aprendizaje, gestión, profesional, docente, liderazgo, planificación, curricular, instrumento.

ABSTRACT

The present study entitled "Teaching performance in the process of teaching and learning, study in educational institutions of the Ecuador", which had as general objective to determine the teaching performance of the professionals in the science of education, whereas the areas of management: legal, institutional and curricular, planning of learning, leadership and communication for its characterization and analysis, this was investigated five teachers of the school of basic education "Pedro José Rosales" located commune Two sleeves, the Manglaralto parish of the Canton and province of Santa Elena, applied the qualitative and quantitative methodology and techniques and instruments such as the survey, the implementation of questionnaires, the everyday experience in the community.

It is therefore concluded that this study will allow us to have a clear idea of how is the teaching performance of those investigated, what is your reality, likewise have notions of what is happening nationally with the teachers and what will be their level of professional performance.

Key words: performance, methodology, learning, management, professional, educational, leadership, planning, curriculum, instrument.

INTRODUCCIÓN

La escuela, es el lugar donde el maestro/a interactúa diariamente con el estudiante para instruir, y sobre todo comunicar y dar a conocer conceptos y valores, los cuales serán útiles para la convivencia e interacción de cada individuo en formación, es el lugar en el cual el niño, la niña adquieren los conocimientos de la formación integral, que le permitirá continuar en la vida y ser personas que trabajan para beneficio de la patria y la sociedad en general.

Es consecuencia vital que quienes tienen la tarea de conducir o ayudar esa formación son los docentes, los cuales deben contar con una preparación, capacitación adecuada y permanente para enfrentar los retos de la educación actual, por tal razón, el tema investigado **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Pedro José Rosales” de la comuna Dos Mangas, cantón y provincia de Santa Elena, año lectivo 2013-2014**, se justifica porque es una ayuda necesaria para el docente, la cual va a contribuir al desarrollo y buena marcha del proceso educativo ya que con el mismo se hará un análisis y buscar mejoras tanto en la planeación, comunicación, metodología, clima de clase y mejorar la relación diaria entre los miembros de la comunidad educativa.

Este estudio también permitirá tener un amplio conocimiento lo que es el desempeño profesional docente y algunos lineamientos para mejorar la labor dentro del aula.

En fin el desempeño docente se hace necesario tenerlo en cuenta en todas las instituciones educativas, sin privar al docente desarrollarse como persona usando sus propios métodos y técnicas las cuales le sean útiles y den resultados positivos en el cumplimiento de su labor diaria.

El presente trabajo se justifica porque es importante el estudio de la realidad del país en temas al desempeño profesional docente, ya que es importante estudiarlo en la institución donde se genera la educación.

Además vale mencionar que se han realizado estudios de este tipo, pero estos han sido descriptivos y han sido abarcados de manera general; sin embargo en el presente estudio se realizará una descripción vista desde diferentes ámbitos lo que posibilita observar mejor la realidad y por ende ampliar el conocimiento.

El presente estudio investigativo en su parte formal, está integrado de los siguientes capítulos:

Capítulo I, lo construye el Marco Teórico del Proyecto, el cual se presentan las fundamentaciones: filosófica, psicológica, pedagógica y legal, además lo figuran las investigaciones fundamentadas que los estudiosos aportan al tema tratado, el cual es una herramienta para mejorar el desempeño de la labor docente.

Capítulo II, comprende la Metodología, responde al cómo y con qué alcanzar los objetivos planteados, a través de qué técnicas y estrategias se logrará resolver el problema, se presenta la población muestra y se precisa el tipo de investigación. Conjuntamente se teoriza cómo recolectar la información y su procesamiento, a la vez que el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la entrevista y encuestas realizadas a los docentes de la Escuela Pedro José Rosales.

Capítulo III, se expone el análisis de los resultados de las encuestas mostrados en gráficos estadísticos, los cuales nos dan una idea clara de cómo es el desempeño docente de este centro educativo investigado.

Capítulo IV, establece las conclusiones, recomendaciones y propuestas la cual permitirá conocer los lineamientos que debe conocer todo docente en su labor diaria y poder aplicar la ley de educación cuando el caso así lo amerite.

CAPÍTULO I.

MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

En el siglo XXI, el perfil del profesorado debe poseer una serie de competencias que le permitan realizar su trabajo de una forma precisa y ordenada, es decir tiene que ser una persona competente para enfrentarse a la tarea de educar.

Hace algunos años atrás en el Ecuador, se viene hablando mucho de las competencias que deben poseer tanto estudiantes como profesores para estar preparados para enfrentarse ante una sociedad cada vez muy cambiante, si hacemos memoria el sistema educativo se encontraba en decadencia, las autoridades de turno invertían muy poco en educación, hoy gracias a las políticas actuales, se está mejorando mucho en educación en todos sus ámbitos donde es una exigencia de que el docente debe tener al momento de optar por esta actividad una preparación basada en competencias, de allí que nace la necesidad de que cada profesor se esmere por prepararse y enfrentar los nuevos retos del avance tecnológico cada vez más exigente.

Por tal razón se basará este estudio en el desempeño docente, labor que debe marcar la diferencia para el cambio, en donde quede demostrado que con una buena preparación del docente la educación en el Ecuador dará un paso hacia el progreso en beneficio de la población educativa.

Los desafíos que presenta la gestión de instituciones educativas del siglo XXI requieren del compromiso y la actuación de líderes educativos. Estos serán quienes deban planificar y concretar nuevas posibilidades de acción no solo en el interior de las escuelas, sino también en la vinculación de estas con su contexto. Quienes asuman este rol deberán caracterizarse por ser emprendedores, previsores, flexibles, creativos, críticos y estar atentos a los cambios que la dinámica social trae aparejados. (Enciclopedia de pedagogía Escuela para padres, 2004 – 2005, p. 102).

El rol del docente debe ser de calidad y para esto hay que tener vocación de servicio, no se puede decir solamente quiero ser maestro, sino que para desempeñar esta labor debe nacer la vocación del servicio a los demás.

Cada docente que pise un aula para impartir conocimiento, este debe estar basado en competencias y ser un líder que guie al grupo hacia la meta que es el conocimiento, el cual debe tener cualidades que lo lleven a liderar y estas deben ser: activos, emprendedores,

sensibles y atentos a los cambios, capacidad de construcción, capaces de convocar y participar, flexibles, capacidad de escucha, pacientes, voluntarios, capaces de delegar.

Para adentrarnos al tema veremos las diversas definiciones que los estudiosos aportan sobre el tema de las competencias de los docentes.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente:

Aportes de los estudiosos.

AUTOR	DEFINICIÓN
(Flores 2008, pag 56)	“Las competencias, son todas aquellas acciones llevadas a cabo por el profesor, para contribuir al desarrollo de los aspectos cognitivos, afectivos y motores”.
(Zabalza 2003, pag 67)	Conjunto de conocimientos y habilidades cognoscitivas que los profesionales (en este caso los docentes) deben poseer: cognitive-based competencies.
	Conjunto de actuaciones prácticas que los docentes han de ser capaces de ejecutar efectivamente: performance-based competencies. En este sentido no basta con “saber sobre” o “saber cómo”, hay que saber operar prácticamente.
	Ejercicio eficaz de una función.
	Conjunto de actitudes, formas de actuación, sensibilidades, valores, etc. Que se supone han de caracterizar la actuación.
(Tobón 2006, pag. 6)	Las competencias son un enfoque porque solo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son: 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas. 2) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto. 3) la orientación de la educación por medio de estándares e

	indicadores de calidad en todos sus procesos.
(Angulo 1999, p.484)	Versión restringida: es aquel sistema en que el docente se prepara (entrena) para desarrollar o adquirir (y ejecutar pertinentemente) las competencias señaladas claramente lo que los estudiantes de educación deberían conocer, hacer y lograr al final de su formación o a lo largo de su formación y reciclaje permanente.
(Perrenoud 2004, p. 15)	Versión amplia: según la cual la formación basada en competencias enlaza con el modelo práctico reflexivo y se vincula a la profesionalización entendida desde un paradigma integrador y abierto que se centra en la reflexión en la acción.

Como hemos visto las competencias del docente nos dará la pauta para adentrarnos al tema en estudio desempeño docente, ya que estas son la base que debe poseer todo docente, como los diversos conceptos lo señalan son las acciones que tienen que contribuir al desarrollo de los aspectos cognoscitivos, afectivos y motores o actuaciones prácticas que los docentes deben demostrar al momento de impartir sus enseñanzas.

Un maestro que no ha cultivado estas competencias docentes no estaría apto para enfrentarse a este proceso, por eso queremos dejar bien en claro que para referirnos al estudio de desempeño docente era necesario dar un vistazo a las competencias docentes. Al adentrarnos tema del desempeño docente, debe ser el principal factor de la calidad del docente, característica del perfil el cual debe integrar todas las competencias ya mencionadas estas deben ser básicas y específicas, pero las competencias son patrones generales de comportamiento, en cambio los desempeños constituyen acciones concretas y de eso es lo que nos vamos a referir en este tema en estudio.

Ahora vemos que aportan los estudiosos al tema en estudio.

“La evaluación de la calidad del desempeño docente de los profesores considera diversos referentes: la administración de determinadas actividades de enseñanza, las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicas” (Postic 1978, p.34).

“La evaluación del desempeño docente se puede asumir como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por sí mismo, motivo de satisfacción”. (Montenegro 2003, p. 8).

“Antes de cualquier otra cosa, cualquier aspecto organizativo o estímulo externo al buen desempeño, es la identidad profesional del educador”. (Bello 2000 p. 6).

Evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo. Esta evaluación debe tener en cuenta las funciones específicas del docente, que pueden expresarse en dos categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores inherentes a la función docente:

- El saber: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes?...
- El hacer: ¿Hace lo que se ha comprometido? ¿Lo hace bien? ¿Es respetuoso con sus alumnos?. (Tejedor 200, p. 47).

“La evaluación del docente, como tal, considera como objetivo de la evaluación práctica docente: conocimiento, dominio, innovación, sentido y valoración para la toma de decisiones que mejoren su intervención formativa y de los aprendizajes”. (Saavedra 1989, p.46).

“El desempeño docente es la efectividad en los aprendizajes de los estudiantes. Le sigue en amplitud el campo institucional, en el cual priman las relaciones con los docentes, todo este entorno contribuye a un solo objetivo la solución de problemas socio-culturales y aportes a su desarrollo”. (Montenegro 2003, p.48).

La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación. Asumir un referencial por competencias, pone de relieve un claro compromiso con la figura del práctico reflexivo, eje de toda propuesta formativa. También hace patente el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente,

la construcción del currículo con cada una de las acciones que emprende. (Rodríguez, Molina 2000, p. 2).

“Esta clase de aprendizajes exigen, en esencia, el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas y de transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias. Por lo mismo, representan una ruptura con el tipo de resultados que el sistema escolar ha estado habituado a producir tradicionalmente, desde una perspectiva de transmisión de información, de consumo acrítico de conocimientos congelados y de reproducción cultural”. (Ministerio de Educación del Perú 2000, p. 6).

Al respecto, Progré (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del microespacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el microespacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. El problema de la práctica docente y de la profesión docente no puede resolverse solamente desde una perspectiva pedagógica; su abordaje implica la construcción de un modelo que dé cuenta de estas relaciones intersubjetivas y debe analizarse desde las teorías epistemológicas que subyacen a la concepción de conocimiento.

Los resultados expuestos por los investigadores al desempeño docente han reflejado la necesidad de mejorar, en los siguientes aspectos: planeación, implementación, comunicación, metodología, ambiente o clima de clase, habilidades del pensamiento, evaluación, conocimiento de la materia y relevancia del aprendizaje, ya que en varios sectores de nuestro país hay muchos docentes que siguen con las prácticas tradicionales, las que no llevan como objetivo fundamental la superación del estudiante, como hemos visto por los aportes de estos investigadores “desempeño docente” es por una parte calidad del docente, dominio de todas las destrezas, cultivo de habilidades, cultivo de los valores, saber a la reflexión; todo docente debe ser su objetivo que el estudiante logre aprendizajes significativo, lo cual quiere decir que el propio estudiante lo construya por medio de la reflexión. Medimos este avance cuando palpamos en el aula el logro de actividades, cumplimiento de tareas y dominio de los temas expuestos.

Este cambio también tiene que llegar hacia el maestro, debe ser el primero en mejorar en cambiar, no seguir con los conocimientos caducos, el ministerio encargado de la educación debe garantizar este cambio con cursos de actualización, para que los docentes sean unos expertos en el dominio de todas las destrezas y sean expertos en la práctica profesional, ya que con un verdadero fortalecimiento de los pilares del conocimiento se brindará una mejor atención a toda la comunidad educativa.

Los docentes deben hacer un cambio y actualizar sus conocimientos para responder a las demandas generadas por los estudiantes de la época actual. Los docentes también deben hacer una exigencia a los gobiernos de turno para que inviertan en este sector y de esta forma impartir una educación de calidad para todos.

Para responder a las demandas actuales también se hace necesario tener una nueva identidad personal de cada docente, esta debe ser comprometida con la formación de personas, al hablar de personas tienen que responder a los cambios del mundo globalizado. Estos temas deben obedecer a motivos de cambios estructurales, es decir se debe empezar desde abajo, desde las bases, remover los conocimientos pedagógicos, la forma de cómo se está impartiendo los conocimientos para de esta forma ser más equitativos en el sistema. Por lo tanto se puede concluir que un buen desempeño profesional docente es una actividad que se encamina a sacar provecho de nuestra labor diaria y solo vemos los resultados cuando los estudiantes rinden y aprenden a desenvolverse por sus propios medios demostrando en su diario vivir los conocimientos adquiridos bajo nuestro dominio.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente:

Herzberg (1959) desarrolló una teoría en la que se explican 10 factores o variables susceptibles de medición que están relacionadas con la motivación, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Estos factores se encuentran agrupados en dos conjuntos. El primer grupo de factores incluye variables que facilitan la satisfacción laboral, por lo que son denominados factores motivadores. En este grupo se incluyen los factores: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento. Todas estas variables se relacionan con características inherentes al cargo y las tareas que se deben realizar, por lo que se considera a estos factores internos. Por el otro lado, las variables relacionadas

con la insatisfacción laboral, por lo que se denominan factores higiénicos. A este grupo pertenecen las políticas y administración de la institución, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. Los factores higiénicos se relacionan con características del contexto en el que se realiza el trabajo, por lo que constituyen factores externos. Según Herzberg, cuando los factores externos se encuentran en condiciones adecuadas, evitan la insatisfacción del personal, mas no logran elevar la satisfacción de forma consistente y permanente. Por el contrario, los factores internos consiguen aumentar el grado de satisfacción laboral de una forma más eficaz y prolongada.

El criterio del autor da a entender en su análisis, ha visto la necesidad que tienen los docentes 10 factores que influyen directamente en el desempeño de su labor educativa estos ya sean internos o externos, los cuales deben detectar como está el desempeño de la labor del docente en el aula. Y si estos se los aplica en beneficio del docente, esto va a repercutir en el educando y por ende se mejorará la labor educativa en el aula donde el beneficiado directamente será el estudiante.

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto.

Factores asociados al docente: aquí tenemos su formación profesional, sus condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor docente.

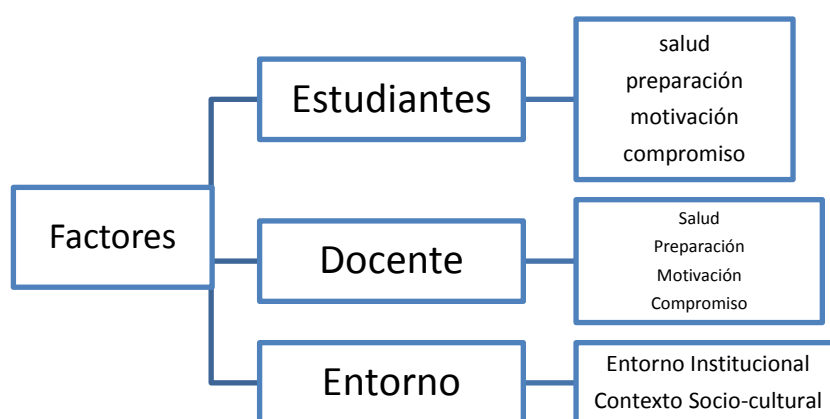
Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso, como es bien sabido, estos factores dependen, en buena, parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante.

Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene a su vez dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotado con buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y

cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permita al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. (Montenegro 2003, p. 19)

La educación en nuestro país, está dando un giro de 360 grados, por lo cual muchas cosas han cambiado, el sistema evalúa constantemente a los docentes que tienen que responder a una serie de parámetros establecidos por la políticas de turno, las cuales son de aspecto positivo para lograr una educación de calidad en nuestro país.

Factores que influyen en el desempeño docente.



1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes: formarlos “hoy” para una escuela que posiblemente sufra transformaciones “mañana”, definir los saberes imprescindibles que deben poseer, brindarles herramientas para que puedan adquirir otros saberes a medida que el conocimiento se transforma, posibilitarles una profunda reflexión sobre las tareas que desempeñarán en sus futuros laborales y los contextos en que llevarán adelante sus práctica; por solo mencionar algunas de las necesarias tareas de enseñanza y aprendizaje que implica la **formación inicial** de maestros y profesores. (IPE-BUENOS AIRES 2001, p. 2).

A partir de 1996 la Secretaría de Educación Pública, en coordinación con las autoridades educativas estatales, puso en marcha el Programa para la Transformación y el Fortalecimiento Académicos de las Escuelas Normales, mediante cuatro líneas principales de acción: transformación curricular; actualización y perfeccionamiento

profesional del personal docente de las escuelas normales; elaboración de normas y orientaciones para la gestión institucional y la regulación del trabajo académico; y mejoramiento de la planta física y del equipamiento de las escuelas normales. El propósito central que orientó esta acción de política educativa consistía en generar las condiciones favorables en las escuelas normales para ofrecer una formación inicial a los futuros maestros de educación básica que respondiera a las exigencias del desempeño profesional. (p. 6).

La Formación Docente:

Durante su formación inicial, el Docente construye representaciones de los saberes disciplinares y del saber sobre los procesos didácticos. Además, es necesario que cuente con:

- Una formación instrumental y conceptual que les permita utilizar las TIC como medios de producción personal, de comunicación y de gestión de la información, como herramientas de resolución de problemas y como recursos didácticos;
- Una formación conceptual y practica sobre los aportes de las TIC a las maneras de abordar el conocimiento disciplinar en particular.

“El docente que no ha recibido esta formación inicial necesita capacitarse en las TIC, superar la adquisición instrumental y llegar a la apropiación simbólica, poniendo a las TIC al servicio de mejores aprendizajes”. (Azinián 1998, p. 191).

Entre las pocas cosas que vamos sabiendo sobre las TIC, está que la interacción que realizamos con ellas no sólo nos aporta información, sino también modifican y reestructuran nuestra estructura cognitiva por los diferentes sistemas simbólicos movilizados. Sus efectos no son sólo cuantitativos, de la ampliación de la oferta informativa, sino también cualitativos por el tratamiento y utilización que podemos hacer de ella. De cara a la educación nos sugiere que estas TIC se conviertan en unas herramientas significativas para la formación al potenciar habilidades cognitivas, y facilitar un acercamiento cognitivo entre actitudes y habilidades del sujeto, y la información presentada a través de diferentes códigos” (Cabero 2004, p. 18).

El principal problema de los docentes de la generación digital, es que la sociedad actual cambia muy rápidamente. Los profesores se han formado y se están formando con una cultura y una visión del significado de su profesión que ya ha cambiado (Gros y Silva, 2005). “Por lo anterior,

urge incorporar en los programas de formación inicial docente, una serie de elementos relacionados a la inserción de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que preparen a los educadores para los escenarios actuales que ofrecen las TIC y para aquellos que se prevén para el futuro, en el corto, mediano y largo plazo". (p. 2).

El docente debe ser un profesional, ya que al ser formadores de personas, debemos trabajar para la superación de estos. Y una de las opciones donde debe mejorar un docente será en el afecto que debe brindar, lo cual permitirá interesarme en el otro y de esta forma ayudar a su educación, siendo un pilar de apoyo para la educación.

El docente debe manejar la TIC's que tenga a su disposición, de esta forma se ayuda en los métodos y el aprendizaje se hace más dinámico.

Debe tener vocación de servicio, solo así será un profesional dedicado a la profesión, la cual la pone al servicio de los demás y será un canal de superación para los estudiantes. La escuela también debe ser un centro donde el docente constantemente aprenda y ponga en marcha proyectos para su autoaprendizaje.

1.1.2.2. La motivación:

La motivación, también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

Motivación y conducta.- con el objeto de explicar la relación motivación-conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presupone la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas.

Según Chiavenato, existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana, estas son:

- a) El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.

- b) El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.
- c) El comportamiento está orientado hacia los objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

Ciclo motivacional: sus etapas son las siguientes:

- a) Homeostasis: el organismo humano permanece en un estado de equilibrio.
- b) Estímulo: es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- c) Estado de tensión: produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- d) Comportamiento: al activarse satisface dicha necesidad.
- e) Satisfacción: el organismo retoma su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. (Galeón 2005, p.12)

¿Qué tan importante es la motivación del docente?

- Es muy importante. El docente que motivado para enseñar a sus alumnos y, así mismo los motiva, les transmite actitudes positivas. El conocimiento lo puede transmitir de cualquier manera, pero si lo hace motivado hacia los alumnos es mejor.
- Es muy importante porque cuando el maestro se encuentra motivado se convierte en una persona que realiza su trabajo con la suficiente energía que le impulsa a alcanzar las metas propuestas. Es importante motivar al docente ya que con ello se ve beneficiado no solo el propio docente sino también la institución y el alumno. Un docente motivado influye positivamente en el comportamiento de su entorno. Si tu estas bien, los demás también. (Aldape 2000, p. 60)

Es posible que tengan su parte de culpa los alumnos, pero ordinariamente me inclino a culpar a los docentes que no aciertan a aplicar los métodos didácticos convenientes.

“Si mis alumnos no están motivados, la culpa puede ser mía. Opino que, excepto en casos extremos, el maestro tiene recursos suficientes para motivar a los alumnos. Con los sistemas tradicionales creo que no y así está resultando que la enseñanza, desde los niveles primarios hasta la misma Universidad es cansina, no llega a entusiasmar. Se sufre la enseñanza, cuando debiera despertar gran interés”. (García 2001, p. 32)

El punto clave lo pone el maestro, aunque concuerdo con los diferentes autores que dicen que la motivación es el resultado de la interacción entre ambos, ya que al momento de aplicar en la práctica no sabremos quién es el que influye más, si para el estudiante los conocimientos que imparte el maestro no son de su agrado, a este poco le interesará poner atención al tema, de allí que depende del grado de motivación que ponga el maestro para hacer dinámica la clase, ya que un estudiante motivado disfruta de lo que hace y se siente bien y no tiene en cuenta el tiempo sino el objetivo es obtener resultados que benefician su conocimiento.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

“Sabemos que la relación docente-alumno es, por su estructura, una relación asimétrica, se constituye en una relación de poder.

Relación asimétrica = Relación de poder

El poder emanado del ejercicio del rol docente se define desde el marco institucional – escuela, colegio secundario o universidad – que convalida, a su vez la verticalidad existente en las relaciones entre autoridades, profesores y alumnos”. (Allidiere 1998, p. 13)

El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. No obstante, la relación profesor-alumno en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal:

1.- La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta ‘imposición’: están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.

2.- Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los

comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

3.- La relación de docencia es una relación interpersonal pero no amical (amistoso). Primero, porque la relación amistosa se establece entre dos personas en su concreta individualidad, es decir, conociéndose mutuamente. Segundo, esa relación estrictamente personal consiste en un mutuo querer y procurar, cada uno, los fines personales e individuales del otro. (Cámere, p. 2)

El profesor que sabe reconocer e identificar su estilo de comunicación, sus actitudes y sus comportamientos es una persona que posee un saber hacer bastante satisfactorio que le puede ayudar a afrontar situaciones difíciles dentro del aula.

En primer momento y en la medida en que se conocen, los profesores y los alumnos se estudian mutuamente. Durante las primeras semanas, es frecuente que los alumnos “pongan a prueba” al profesor, con la intención de saber hasta dónde pueden llegar.

Según Hargreaves, en los primeros encuentros, los alumnos procuran descubrir qué tipo de persona es el profesor, cuál es su grado de exigencia, de autoridad, etc. A partir de un determinado momento, tanto el profesor como el alumno “conocen la reacción que provocan en el otro con un gesto, una frase o una palabra” (Chalvin 1993, p. 20)

La relación profesor-alumno es un elemento clave de motivación para el aprendizaje. Así encontramos que, dependiendo de la relación que entable un profesor determinado con el alumno, sus expectativas para aprender y su confianza irá asociada a ésta. Las expectativas que el profesor mantiene hacia el alumno influyen en sus relaciones interpersonales y en el rendimiento de los mismos

Algunas de las estrategias que propone serían: admitir la equivocación y el error como partes integrantes del aprendizaje, no crear situaciones de angustia y miedo y no utilizar amenazas ni centrar el aprendizaje en la evaluación del examen. De este modo, el profesor puede fomentar un espacio de aprendizaje impulsando actividades en la que los alumnos no se sientan fracasados de forma continuada, promoviendo y elaborando los éxitos, incitando y retando a la imaginación y creatividad. (Aguad p. 179).

Cada día que el docente pise un aula debe ser para estrechar las relaciones entre los estudiantes, no se debe ser solo maestro de cátedra, sino también de vivencias y normas que regulen la convivencia social con un trato amable para ganar cariño de este hacia sus maestros.

1.1.2.4. Relación familia escuela

Establecer las relaciones entre dos instituciones –familia y escuela- de las que, con toda seguridad, se puede afirmar que son pilares fundamentales en la configuración de nuestra sociedad occidental no es una tarea fácil; y menos aún si dichas relaciones son estudiadas desde la compleja variable del fracaso escolar. De todos modos, trataremos de analizar algunos aspectos significativos del problema.

En términos generales, podemos definir la familia como “un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asuman la responsabilidad del cuidado de los hijos” ni que decir tiene que entre las responsabilidades que deben asumir los padres destacan, además de los cuidados primarios de carácter biológico aquellas relacionadas con el acogimiento, la salud mental y la educación.

En último término la pregunta que seguimos planteándonos –aun reconociendo que con cierta dosis de reduccionismo- es aquella de ¿a quién corresponde el derecho de educar? Y como consecuencia ¿a quién atribuir el fracaso escolar? No obstante, sería conveniente, antes de continuar trazar, siquiera sea someramente, la evolución que, en líneas generales, han mantenido las relaciones familia-escuela en la historia más reciente. (Gervilla pp. 122, 123)

Así pues, ¿Qué le corresponde hacer a la escuela? Y rápidamente hay que hacer otra pregunta: ¿Qué le corresponde hacer a la familia? La respuesta debe llevarnos a aclarar que se puede compartir y como se pueden complementar las acciones específicas de uno y otro contexto.

La primera idea que hay que considerar es que no se puede dar la espalda a la sociedad. No se puede continuar haciendo <<lo que se ha hecho hasta ahora>>, como si fuera la práctica de toda la vida si las necesidades son diferentes. Tampoco se puede plantear que no se haga nada de lo que se ha hecho hasta ahora. Se requiere madurez, capacidad de relacionarse, de formar a lo largo de la vida, de cooperar, de colaborar, de participar y de saber tomar decisiones que impliquen cambios vitales y profesionales. Ahora bien el papel fundamental de ambas instituciones familia-escuela es diferente y tiene sentido que sea diferente a pesar de que en

estos momentos pueda existir cierta dificultad por las presiones y demandas que la sociedad plantea.

Simultáneamente la familia:

- Acoge este conocimiento escolar y, en la medida de lo posible, lo incorpora al conocimiento familiar, cultural, profesional y cotidiano.
- Busca todas las ocasiones posibles para aplicarlos en los diferentes momentos de la vida cotidiana. (Carbó pp. 65, 66)

La relación entre las familias y la escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente, se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados. (Garreta p. 9)

En realidad el contacto familia-escuela se ha basado tradicionalmente en el rendimiento escolar de los niños. (Quintana p. 185)

Esta realidad, hace difícil el especificar las funciones que las familias deben desempeñar para favorecer el desarrollo de los niños, siendo una tarea compleja. Pero parece que en las últimas décadas, como manifiesta López (2008), dentro del campo de la Psicología tres son las condiciones básicas de la educación familiar para que esta sea de calidad (Chiu, 2004- 2006)

- Un afecto incondicional, que les dé seguridad sin protegerles en exceso.
- Un cuidado atento, adecuado a las cambiantes necesidades de seguridad y autonomía que viven con la edad.
- Y una disciplina consistente, sin caer en el autoritarismo ni en la negligencia, que les ayude a respetar ciertos límites y aprender a controlar su propia conducta.

Los centros educativos, ya no solo parecen tener que realizar una función educativa basada en la adquisición de unos conocimientos, sino que además, debe educar a los niños y niñas, intentando ser un apoyo para las familias. (Sánchez 2011, p. 8).

La familia o el núcleo familiar debe ser el primer centro de aprendizaje de los hijos, por tal razón el docente también debe ser tutor de la familia e irlos involucrando en el proceso de formación de sus propios hijos.

1.1.2.5. Organización institucional

“Como cualquier organización, la institución escolar es un lugar donde se ejerce el poder: el poder forma parte del profesorado sobre los alumnos y alumnas, de los directivos sobre el profesorado, el poder de facto de padres y madres sobre la escuela, del alumnado sobre los docentes y estos últimos y, en particular, sobre la dirección. Según se observan en el análisis estratégico que proponen” (Crozier 1977) y (Firedberg 1993) la institución nos parece un lugar de vida y trabajo, que se estructura con las estrategias de los actores y sus juegos de poder (Enríquez 1997, p. 48)

La Institución Educativa, es una empresa que debe responder a unos fines, objetivos y políticas, siempre en la búsqueda permanente de la excelencia de la calidad del servicio educativo en toda la extensión de la expresión. Es por esto que la administración de una Institución Educativa exige el máximo de responsabilidad en los actos, eficiencia y eficacia en los procesos, claridad y precisión en las decisiones, flexibilidad y apertura a la participación, gran capacidad de previsión del futuro, lo cual implica que el administrador educativo tenga un perfil similar al de un gran gerente.

“En una Institución Educativa, necesariamente debe darse el proceso administrativo entendido como el conjunto de etapas que incluyen la planeación, organización, ejecución, comunicación, control y evaluación aplicables en todas las labores propias de los procesos pedagógicos, administrativos y de gestión, procesos que se cumplen en ésta Institución Educativa”. (Ramírez p. 25)

“En efecto la no debe ser un proceso espontáneo, por el contrario, debe estar organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, cuya finalidad o meta es la formación de estudiantes. De esta forma, cuando se habla de formación se está expresando la idea del equilibrio y proporcionalidad que debe existir en cada uno de los componentes del desarrollo integral del ser humano: la dimensión afectiva, la dimensión cognitiva y la dimensión instrumental”. (Ortiz p. 15)

Todas las instituciones educativas deben tener bien definidos sus objetivos por los cuales se va a trabajar hasta alcanzarlos, dependiendo de su misión y visión que guiaran el proceso hacia un rumbo fijo, tomando en cuenta lograr resultados de éxito, para alcanzar estos objetivos se requiere de la plena colaboración de todo el personal ya que de esta forma podremos conseguir lo deseado. Decir que nuestro centro educativo está bien estructurado es porque cada uno ha

puesto de su parte para lograr las metas, todo el personal debe estar comprometido con los deseos de la institución, de esta forma veremos que todos trabajan por la comunidad.

La organización educativa es una organización que satisface necesidades de los miembros de la sociedad, siempre y cuando estas estén aptas para dar el cambio positivo al desarrollo educativo de cada estudiante.

1.1.2.6. Políticas educativas

Al igual que en el resto de países de la región, las políticas educativas en Ecuador, durante la década de los noventa, incluyeron los siguientes aspectos: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e inversiones por el lado de la demanda. En 1996 la reforma incluyó los siguientes puntos:

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

A continuación presentamos un resumen de las ocho políticas definidas como prioritarias:

- Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad.
- Universalización de la educación general básica de primero a décimo año.
- Incremento en la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.
- Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida. (Ponce p. 37)

En el Ecuador, en los actuales momentos se está viviendo grandes cambios que inciden directamente en la sociedad, frente a esta problemática surge la necesidad de transformación del modelo tradicional educativo en nuestro país, lo cual corresponde a un sistema educativo orientado hacia una salida por medio de un modelo de política que beneficie a la sociedad en general. Para ello el estado ecuatoriano ha trabajado en mejorar en los siguientes aspectos: Reforma curricular de la educación básica, reestructuración de los institutos superiores pedagógicos, impulso a la capacitación docente, desarrollo de la educación intercultural bilingüe, organización de instituciones educativas en redes escolares, monitoreo y medición de la calidad y de la oferta educativa, incremento de la infraestructura física y equipamiento, textos escolares, impulso a la experimentación educativa, conformación de centros de recursos de aprendizaje, aplicación de un nuevo sistema de evaluación y supervisión educativa, incremento de sueldos, entre otros. Lo que ha hecho el gobierno ecuatoriano con su política actual es dar el impulso que necesita todo el sistema educativo, gracias a estas políticas está mejorando la educación enrumada hacia el cambio y el progreso educativo.

1.1.3. Características del desempeño docente

Según Ávalos y Haddad (1981) identificaba las características que tienen un afecto positivo en el desempeño docente entre las cuales se destacan las siguientes: la formación y certificación; la capacitación en micro-enseñanzas, las simulaciones, juegos de rol, estudios de casos, la responsabilidad y estabilidad emocional, el empleo de métodos descubrir-investigar. (Carlos Marcelo García, Denise Vaillant, Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar?,(p. 55)

Hildernad (1996) Menciona cinco características de los buenos docentes, que de una u otra manera sirven como base para la preparación de los instrumentos de evaluación de su desempeño.

CARACTERÍSTICAS	Dominio de la materia
	Comunicación fácil con sus estudiantes
	Establecimiento de una relación cordial en clase y habilidad para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción
	Respuestas en forma personal a cada estudiante

El modelo de autoevaluación que presentamos presenta dos características esenciales al buen desempeño docente: por un lado, se define un perfil o ideal del maestro al que se debe tender o conjunto de competencias que debe poseer un maestro para lograr una práctica docente eficiente y eficaz. (Blázquez 1997, p. 98)

Un docente de calidad es aquel que procura el bienestar educativo de sus estudiantes mediante su formación la cual va a permitir el desarrollo personal y del país. El buen desempeño docente debe reflejarse en la práctica profesional diaria:

- Dominio de los contenidos.
- Competencias acordes al área de su desempeño.
- Participación en el diseño curricular educativo.
- Asistencia regular al trabajo.
- Elaboración de material didáctico y de apoyo a su clase.

Deben ser características que todo docente debe poseer al momento de impartir una clase.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Algunos desafíos del desempeño docente y el desarrollo profesional de los docentes.

Dado el énfasis de este encuentro y sin perder de vista una mirada integral sobre la profesión, esta reflexión se detiene en el desarrollo profesional, uno de los factores clave en la calidad del desempeño de los maestros.

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

- Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes;
- Déficit en la calidad de los formadores de formadores;
- Desarticulación entre formación inicial y formación permanente.
- Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes;
- Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial;

- Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda.
- Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes;
- Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categoría más allá de la utilidad para una función específica;
- Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas;
- Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación;
- Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros; ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación inicial y en servicio de los docentes. (Robalino 2006, p. 2)

La educación básica del siglo xxi se apoya en dos grandes pilares: aprender a aprender y aprender a vivir juntos. Para comprender las razones que justifican estos pilares de la educación es necesario analizar la dinámica del nuevo capitalismo, así como los objetivos de construcción de una sociedad más justa. Dichos pilares son la base de transformaciones importantes en la educación básica, que afectan tanto a los contenidos curriculares, la formación y el desempeño docente como a la organización institucional de la actividad escolar. Para ello, se postula una mirada pedagógica basada en el objetivo de superar el determinismo social de los resultados de aprendizaje, que domina la educación básica de nuestra región. (Tedesco 2009, p. 31)

La competencia internacional exitosa requiere reforzar las destrezas tradicionales y agregar algunas nuevas, como respuesta a los cambios en el mercado de trabajo. Esto significa proveer el conocimiento, los valores y las habilidades que promuevan la innovación tecnológica. Esto, a su vez, probablemente signifique fortalecer la formación básica en lecto-escritura y matemáticas, asignándole un especial énfasis a las ciencias y desarrollando la habilidad de los estudiantes de razonar y aprender por su propia cuenta. También significa repensar los enfoques sobre educación técnica-vocacional e involucrar a la comunidad en la estructuración de los procesos educacionales. La educación tiene un papel fundamental que cumplir para el logro de estos objetivos, ayudando a desarrollar el juicio, la tolerancia y las habilidades para resolver problemas entre sus estudiantes. Debería proveer acceso universal al conocimiento y las destrezas necesarias para una participación exitosa en la sociedad moderna, tanto en el

mercado laboral como en el campo más amplio de las responsabilidades de la vida ciudadana democrática.

Iniciativas de Política Para responder a estos desafíos se están debatiendo, y en algunos casos implementando, algunas opciones de política para la reforma de la educación. Entre las más relevantes, cabe mencionar:

1. Hacer de la educación una prioridad política. Los gobiernos debieran situar la reforma educativa como la prioridad de sus agendas de política junto con otros objetivos que comúnmente se consideran cruciales para el éxito del Estado moderno, además, recursos políticos importantes para la tarea de la mejoría de la educación. En términos prácticos, esto implica colocar en el debate público el tema de las actuales deficiencias de la educación y los sistemas escolares así como destinar esfuerzos para ampliar la base de apoyo político para el cambio de políticas.

2. Focalizar la inversión de los recursos públicos en la educación primaria y secundaria. La mayoría de los pobres, y gran parte del mercado laboral del futuro, está concentrado en escuelas primarias públicas que no lograrán avanzar mucho más en el área educativa.

3. Fortalecer la profesión docente. La existencia de profesores calificados es fundamental para una buena educación cual no se pudiera desarrollar sin un fuerte marco profesional.

4. Descentralizar los sistemas educacionales para aumentar la responsabilidad por los resultados y ampliar la participación de los padres, empleadores y otros grupos en las decisiones de política. Varios países, incluyendo Colombia, Argentina, Chile y México, están experimentando modelos para descentralizar el manejo de la educación y las escuelas abriéndolas hacia influencias externas.

5. Centrar la atención en los productos más que en la matrícula. Los gobiernos deberían empezar a medir el progreso educacional poniendo atención en lo que aprenden los niños en la escuela, en vez de enfatizar cuántos se matriculan o gradúan. (Puryear 2008, pp. 15, 16)

El personal docente es el ente más importante en la organización y entrega de todo servicio educativo, pues él es quien planifica, organiza y ejecuta el proceso educativo, debe ser el orientador, el que dirige, el que estimula y aplica los métodos y técnicas para obtener un resultado que es ver a sus estudiante aplicando lo enseñado.

El docente actual debe enfrentarse a muchos desafíos, para lo cual debe tener una preparación sólida para afrontarlos caso contrario estará sin saber qué hacer.

Algunos desafíos para el docente actual son:

- Enfrentarse a los modelos tradicionales de algunas instituciones educativas.
- Déficit en la calidad de sus formadores.
- Una constante desarticulación entre formación inicial y formación permanente.
- Descoordinación entre docentes y directivos.
- Reformas sin las debidas socializaciones.
- Falta de una constante capacitación o actualización de conocimientos.

Son desafíos que el docente debe enfrentar y sobre llevar de una mejor manera, el mismo que debe coordinar y buscar soluciones donde los beneficiados sean los estudiantes.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

“Es la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza aprendizaje; valorar y buscar el dialogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos. Desde este punto de vista, el desarrollo profesional se caracteriza por una actitud permanente de indagación, de planteamiento de preguntas y problemas y la búsqueda de sus soluciones”. (García 2007, P. 75)

Este desarrollo engloba los procesos que mejoran el conocimiento profesional, las habilidades y actitudes de los trabajadores de un centro educativo; por lo tanto, afecta a los equipos de gestión, al personal no docente y al profesorado.

El desarrollo profesional es una evolución continua y un proceso dinámico que sigue las siguientes etapas:

- a) Una etapa inicial de formación básica y socialización profesional, etapa muy importante ya que está conformado con el conjunto de actitudes, valores, los cuales generaran determinados hábitos que incidirán en el ejercicio de la profesión.

- b) Una etapa de inducción profesional y socialización en la práctica, son los primeros años de servicio, en los que la condición de novel le confiere características especiales.
- c) Una etapa de perfeccionamiento, en la que predominan las actividades de formación permanente. (Imbernón 1986, p. 48)

El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. Es importante señalar que existen diferentes modelos de desarrollo profesional y que la literatura de investigación no se pone de acuerdo sobre cuál es el mejor. A continuación se presentan tres clases de modelos:

1. Modelos de ciclo de vida. Indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión; pasan por distintas etapas personales o profesionales (Blake 1997, p. 89).
2. Modelos basados en la organización. También sostienen que las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes (Pineda, 1995).
3. Modelo del patrón de dirección. Describe cómo contemplan las personas su profesión; cómo deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto desean regresar a una fase anterior (Driver, 1992). Por ejemplo, algunos trabajadores planifican permanecer en un determinado puesto o empleo durante toda su vida y no entra en sus planes cambiar de trabajo; tiene un concepto lineal de sus profesiones. Otros empleados consideran sus profesiones como una espiral: permanecen durante un tiempo en un determinado puesto o empleo y luego pasan a un área completamente diferente. Un buen ejemplo son los asesores de dirección que trabajan en el proyecto de una empresa durante varios años. (Fernández 2001, p. 3)

Hay 7 disciplinas que recomiendo desarrolles si quieres mejorar y alcanzar tus metas. Puedes aprender estas disciplinas a través de la práctica y la repetición hasta que se vuelvan automáticas.

1. Fijación de Metas, No esperes que las cosas sucedan, haz tú que sucedan las cosas. Es prácticamente imposible que el azar te lleve a alcanzar el estilo de vida de tus sueños. Una correcta planificación diaria maximiza tus posibilidades de éxito

2. Planificación y organización, Tómate unos minutos, a ser posible la noche anterior, para planificar todas las actividades del día siguiente. Siempre trabaja a partir de una lista. Una vez hayas determinado que es lo más importante a lograr para ti durante el día, cíñete a ese plan, y no te distraigas atraído por otras tareas más fáciles o gratas. Esta es una de las disciplinas más importantes y poderosas para un alto rendimiento.

3. Utiliza a fondo tu capacidad para concentrarte, El miedo, la duda, la preocupación y la ansiedad son ladrones interiores que están tratando de robar nuestro equilibrio interno y nuestra paz mental. Cuando aprendemos a concentrarnos, es muy difícil que nos veamos secuestrados por ellos. La gente que tiene éxito, son como las lupas. Concentran su energía (y su tiempo y su talento) exactamente en lo que más desean alcanzar. Saben que su poder es mayor cuando se concentran en un solo punto.

4. Ejercicio y nutrición adecuada, Tu salud es más importante que cualquier otra cosa. Haz ejercicio con regularidad y come con cuidado. Esto te promoverá los más altos niveles posibles de energía, salud y condición física a lo largo de tu vida.

5. Aprendizaje y Crecimiento, Tu mente es como un músculo. Si no lo usas, lo pierdes. El aprendizaje continuo es el requisito mínimo para el éxito en cualquier campo.

El cuerpo y la mente están íntimamente unidos y si el cuerpo está tenso, la mente está tensa, desenfocada y agitada. Cuando estás bajo estrés, no puedes dar lo mejor de ti y alcanzar tu verdadero potencial.

6. Dedicar tiempo para las personas importantes en tu vida, Las relaciones lo son todo. No dejes que el trabajo y las obligaciones te alejen de ellos, ni cometas el error de pensar que dado que siempre están ahí, ya pasarás un rato con ellos después. El tiempo que pasa ya no regresa. Sitúa a las “personas especiales” de tu vida en el lugar que merecen.

7. Sé generoso, Haz algo por alguien, ya sea un amigo o un extraño, ofrécete como voluntario, sonríe y muestra gratitud, busca formas de ser útil a tu comunidad. Colaborar con los demás y serles útil puede ser muy gratificante y ayuda a relacionarse con otras personas. (Project Coaching 2000, p.2)

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

La confianza en el proceso educativo y en la acción de los adultos (familias, profesionales y comunidad) debe permitir encontrar respuestas y mejoras y favorecer el acompañamiento mutuo en esta etapa de la vida para conseguir ciudadanos implicados tanto en la resolución de sus problemas e intereses personales como en los del entorno. Una de las primeras actuaciones que se tiene que impulsar es la de estrechar las relaciones entre la familia y las instituciones que de alguna manera inciden en la educación, para evitar el enfrentamiento y distancia fruto de la desconfianza de unos y otros. (Carbó 1996, p. 132)

Si entendemos la relación escuela y comunidad como proceso dinámico y no estático, podemos ver como se manifiestan las oposiciones y contradicciones en la socialización comunitaria, pero también existen otros procesos donde la escuela, se integra, se adecua, de alguna manera, a la esfera cultural de la comunidad para fortalecer el proceso educativo. (Vidal César Carbajal Solís, Cambio y conservación intergeneracional del quechua, p. 99)

Familia, escuela y comunidad son tres factores que, de acuerdo con la propuesta de Epstein (2001) según el grado en que se <<compartan intersecciones>> y se solapen tendrán sus efectos en la educación de los alumnos. La colaboración entre estos agentes educativos es un factor clave en la mejora de la educación. Pero el grado de conexión entre estos tres mundos depende de las actitudes, prácticas e interacciones, en muchos casos sobre determinadas por la historia anterior.

Que se resumen en estos seis tipos de implicaciones de la escuela-familia-comunidad:

- Ejercer como padres: ayudar a todas las familias a establecer un entorno en casa que apoye a los niños como alumnos y contribuya a las escuelas a comprender a las familias.
- Comunicación: diseñar y realizar formas efectivas de doble comunicación sobre la enseñanza de la escuela y el progreso de los alumnos.
- Voluntariado: los padres son bienvenidos a la escuela para organizar ayuda y apoyo en el aula, el centro y las actividades de los alumnos.
- Aprendizaje en casa: proveer información, sugerencias y oportunidades a las familias acerca de cómo ayudar a sus hijos en casa, en el trabajo escolar.
- Toma de decisiones: participación de los padres en los órganos de gobierno de la escuela.

- Colaborar con la comunidad: identificar e integrar recursos y servicios de la comunidad para apoyar a las escuelas, a los alumnos y a sus familias, así como de estos a la comunidad. (Bolívar 2000, p. 135)

La relación familia-escuela debe ser el factor primordial del proceso enseñanza aprendizaje, porque la comunicación es imprescindible en este proceso, debe haber una comunicación constante entre estos dos, para llegar a consensos entre la escuela y la familia, el cual nos permitirá saber la buena marcha de todo el proceso educativo.

Involucrar a los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje, el cual hace que los padres sientan la responsabilidad de ayudar, la tarea educativa no debe ser solo del maestro, si ambos se ayudan habrá éxito en este proceso.

La escuela debe recoger las demandas de inquietudes de los padres, sus criterios deben ser tomados en cuenta, de esta forma se ayuda al educando y el maestro conoce más de este.

Con su participación tanto de padres y madres de familia, la escuela se expresan su apoyo benéfico, con una comunicación activa se podrá mejorar mucho el proceso enseñanza aprendizaje.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Tener una comprensión de la naturaleza de la práctica docente es recorrer algunos estadios, desplazarse en ellos hacia la construcción de teorías que nos permitan comprender de mejor manera este fenómeno sui generis. Disponer de una documentada teoría sobre la práctica docente, a su vez, presupone que tenemos también una visión de su naturaleza, lo que implica el tránsito hacia la consecución de una teoría de la práctica docente. (Becerril 1997, p. 9)

De acuerdo con Zabalza (1990) la práctica docente debe entenderse por medio de los acontecimientos que ocurren en el aula en la interacción maestro-alumno y alumnos-maestros, como una actividad dinámica, reflexiva, que no puede reducirse a los procesos educativos en el interior del salón de clases, sino a la intervención pedagógica que ocurre tanto antes como después de los procesos interactivos en el aula. Es decir debe abarcar los procesos de planeación docente y los de evaluación, incluyendo dentro de estos últimos no solo los resultados inmediatos de aprendizaje alcanzados por los alumnos, sino también los efectuados

por la instrucción en las actividades posteriores de aquellos en relación con la materia de estudio, producto de la interacción con el profesor en el aula. (P. 29)

El cambio o evolución cultural que provoca la reflexión compartida y la calidad de práctica educativa tiende a modificar tres culturas profesionales que son la fundamentación pedagógica, el trabajo colaborativo y la mejora continua del aula. Estas tres culturas profesionales son necesarias ya que no solo desde el punto de vista técnico de nuestro quehacer docente, sino que también significan la base sobre la cual podemos recuperar el prestigio social de nuestra profesión que se ha ido perdiendo, así como nuestra autoestima como profesionales.

Al desarrollar las tres culturas que garantizan la calidad en el aula, encontramos algunos beneficios concretos:

- La profundización en una cultura para la toma de decisiones en los centros y la realización de acciones que afectan a lo que sucede en las aulas, a partir de criterios de calidad fundamentados, contrastados y comunes.
- El impulso a una cultura de trabajo colaborativo para reforzar de manera coordinada la práctica docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- La implantación de un sistema que permita el desarrollo de una cultura de calidad en el aula y llevarla hasta sus últimas consecuencias, hasta los procesos clave de enseñanza y aprendizaje, utilizando para ello la misma filosofía de la mejora continua en que se basan otros sistemas y modelos de calidad complementarios: análisis, acción, revisión y mejora. (Malpica 2008, p. 222)

La práctica docente debe fundamentarse en los procesos de enseñanza aprendizaje, en lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Si aplicamos esto en la práctica, las clases serán más motivadas, no solo se debe conformar con la aplicación de estrategias y destrezas, sino que debemos inculcar la sensibilidad, la motivación, los valores, los modos y conductas que harán que la educación se enrumbe hacia un aspecto positivo, hacia un estilo de vida diferente, donde el docente de calidad marque la diferencia.

Ya que al momento de hablar de práctica docente no debe llevar a pensar las muchas posibilidades en las que se puede integrar los procesos que beneficien al sistema educativo, pensar en una verdadera práctica la cual debe implicar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo que debe demostrar la impartir una clase.

1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Gestión hace referencia a procesos: permite analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos, responsabilidades.

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. (Azzerboni 2003, p. 34)

Es el proceso que articula las múltiples instancias de la vida escolar con un a direccionalidad, el cual es la de lograr aprendizajes significativos en los alumnos.

Gestiona, a nuestro entender, implica enhebrar, hilvanar, entretejer todo aquello que acontece diariamente en el cotidiano de la escuela con miras a un fin, una meta a lograr, que es, en definitiva, una educación de calidad. Gestiona, por ello, es hacer posible el logro del propósito de la institución. Gestiona es, finalmente, aprender como organización, avanzar en términos de entrelazar todas las dimensiones de la escuela con vistas a lograr los aprendizajes de calidad que tanto la sociedad de hoy como la del futuro requieren. (Conferencias magistrales 2007, pp. 63, 64)

“El nuevo modelo de gestión trae una gestión con una “ampliación de competencias”, o sea que es abarcativa de lo administrativo, lo curricular y está dirigida al objetivo de movilizar recursos (personas, tiempo, dinero, materiales), planificar actuaciones, distribuir tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar, evaluar procesos y resultados”. (Martínez 1995, p. 54)

Es la gestión de todas las actividades del colegio que generan valor añadido. Cómo se identifican, gestionan y revisan los procesos y se corrigen para asegurar la mejora continua en

todas las actividades del colegio. Conjunto de actividades concatenadas que van añadiendo valor, y que sirven para lograr el producto educativo y los resultados del colegio. (Aguilera p. 91)

1.2.2. Características de la gestión

La gestión educativa debe caracterizarse por:

- Incluyente y participativa: se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo. El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo.
- Reflexiva: sugiere el espacio de reflexión en la acción, es decir la revisión constante de la práctica profesional.
- Dialogo informado: posibilita la comunicación y el intercambio crítico y positivo.
- Relaciones horizontales: la interacción entre los miembros del grupo debe ser de profesionales.
- Trabajo colegiado y colaborativo: una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo.
- Fomenta la participación social: participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. (Martínez 2008, pp. 74, 75, 76).

Las instituciones educativas que adelantan procesos intencionales de mejoramiento comparten una serie de características para su gestión que permiten la obtención de los resultados que se proponen:

- Saben hacia dónde van, es decir, cuentan con un PEI conocido y consensado en el que se establecen claramente los principios y fundamentos que orientan su quehacer. Estos principios se concretan en la misión, la visión y los valores institucionales, los cuales son la base para la definición de los objetivos y la estrategia pedagógica.
- Usan como referentes los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.
- Utilizan información para tomar decisiones; por eso cuentan con registros actualizados sobre aspectos tales como la asistencia de los estudiantes, las causas de ausentismo, sus resultados académicos, el uso efectivo del tiempo escolar y de los recursos, el manejo de los problemas de convivencia y las actividades que sus egresados están realizando, entre otros.

- Tienen un modelo organizativo basado en el liderazgo claro del rector y en el trabajo en equipo.
- Apoyan y aprovechan el talento de sus docentes brindando espacios para que diseñen sus clases, las actividades curriculares y las evaluaciones de los aprendizajes; propician el intercambio sistemático de experiencias, la búsqueda conjunta de soluciones a los problemas encontrados y de prácticas más apropiadas para lograr más y mejores aprendizajes.
- Ofrecen muchas oportunidades para que todos los estudiantes aprendan con interés y motivación.
- Tienen altas expectativas sobre las capacidades de todos los estudiantes, es decir, comparten la idea de que todos pueden aprender. Por ello, las diferencias relacionadas con las condiciones sociales, culturales y económicas de los estudiantes son un reto importante en el momento de definir sus estrategias pedagógicas.
- Tienen ambientes de aprendizaje adecuados y hacen uso apropiado y articulado de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje.
- Usan el tiempo adecuadamente, haciendo una rigurosa programación de todas las actividades que se realizarán durante el año escolar y encargándose de que éste sea respetado.
- Cuentan con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos, y utilizan los resultados para mejorar.
- Ofrecen un ambiente favorable para la convivencia y promueven el desarrollo personal y social.
- Articulan acciones con los padres y madres de familia y otras organizaciones comunitarias para potenciar su acción, con el fin de enfrentar problemas que no podrían resolver si lo hicieran de manera aislada.
- Preparan a sus estudiantes para continuar sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales. Para este propósito, están pendientes de los cambios que ocurren tanto en el entorno inmediato como en el contexto más amplio.
- Disponen de mecanismos de apoyo -programas complementarios para aliviar las situaciones de pobreza y vulnerabilidad de los estudiantes y sus familias, por ejemplo-, puesto que están insertas en un contexto comunitario y social más amplio en el que no son las únicas responsables por el éxito o el fracaso de sus estudiantes. (revista al tablero 2007, p. 2)

Las principales características de la gestión educativa estratégica son:

- a) Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.
- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
- c) Trabajo en equipo, que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.
- d) Apertura al aprendizaje y a la innovación. Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.
- e) Asesoramiento y orientación para la profesionalización. Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para “pensar el pensamiento”, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.
- f) Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.
- g) Intervención sistémica y estratégica. Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido. (Pozner 2000 pp. 111, 112)

“Una primera característica de la cultura de la gestión educativa es su alta dependencia a la racionalidad externa, lo que significa que estamos acostumbrados a depender de las decisiones externas; hasta para hacer algo por nuestra cultura tenemos que esperar de órganos externos. Otra característica de la cultura de la gestión educativa es que se carece de una formación técnica pedagógica. En muchos casos, la educación está manejada por políticos que carecen de un conocimiento técnico pedagógico”. (Delgado 2003, p. 174)

1.2.3. Tipos de gestión

“Los tipos o modelos de gestión son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones que presenta el modelo anterior o a situaciones restrictivas del entorno de los modelos anteriores”. (Casassus 1994 P.7).

Para P. Rosas (2006,) “la gestión de ambientes de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Dimensión social”.

“La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa. Por ejemplo el e-learning 2.0 lleva a que ahora se aprenda de manera inter, multi y transdisciplinaria, y los objetos de aprendizaje son un medio apropiado para ello”. (pp 28-33).

Dimensión político-institucional

Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder. En la incidencia de ese ánimo de los grupos que están en el poder radica parte de las funciones y del compromiso de las organizaciones que gestionan e-learning.

Dimensión administrativa

Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.

Dimensión técnico-pedagógica

Es el expertise que cada organización que gestiona e-learning aporta al cambio. Este expertise pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y adscripción a líneas del cambio social. (Fabila 2009, p.26)

Óscar y Nohora (1998), identifican tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa, los cuales ilustra en tres esferas interrelacionadas. (p. 3)

La gestión en el campo educativo se ha clasificado en los siguientes tipos para su estudio y asignado en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica. (Mejía 1997, p. 43)

1.2.4. Ámbitos de Gestión Docente:

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal:

No solo lleva la información acerca de los derechos civiles en cuanto al ejercicio profesional en el marco de la ética, de deberes, obligaciones y derechos, sino también la actividad en el ámbito de la justicia. (Serra p. 35)

“Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores implicados”. (Fernández 2009, p. 15)

Un directivo, antes de acceder a la función directiva, debe haber adquirido formación en el marco legal específico de la educación en el que se va a mover a lo largo de su gestión. Debe conocer con cierta profundidad el marco normativo que fija, de forma prescriptiva, el funcionamiento de un centro a nivel organizativo y curricular. 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, como por ejemplo el

Proyecto Educativo y el Reglamento de Régimen interior o el ideario de la institución de la que depende el centro en el caso de la enseñanza privada. (Martínez 2003, p. 72)

1.2.4.1. Ámbito de la gestión del aprendizaje:

“Los principales objetivos de la gestión del aprendizaje son los de contribuir a comprender como se puede conseguir organizaciones más competitivas y adaptables, así como crear procesos y mecanismos de gestión que permitan acelerar los procesos de aprendizaje, la creación, adaptación y difusión del conocimiento entre organizaciones y entorno, y a la vez dentro de cada organización”. (Rivera, 2000, p. 74)

Todo docente debe tener el conocimiento preciso para realizar cualquier tipo de gestión, principalmente aquellas que conllevan al progreso y buena marcha de todo el proceso educativo, ya que si este está preparado para afrontar las situaciones que se presentan a diario en una institución educativa, sabrá cómo actuar en el momento oportuno.

Lo fundamental al enfocar la gestión del conocimiento tiene que ver con todo aquello que conduce, permite y estimula a que las organizaciones produzcan nuevos conocimientos mediante la experiencia, las aptitudes y actitudes de sus miembros, cualquier sea el nivel de la organización en que se encuentren. Ello significa focalizarse en el desarrollo de una cultura organizacional en la cual el conocimiento asuma un rol preponderante. Lo que significa crear un ambiente de conocimiento en el que converjan la calidad de los recursos humanos, la capacidad de gestionar la información y la habilidad del modelo organizativo para implementar e integrar las herramientas, técnicas y métodos adecuados.

La perspectiva social trata, en vez de intentar entender qué clase de procesos cognitivos y estructuras conceptuales están implicadas en el aprendizaje organizativo, de explicar qué clase de contexto social es el adecuado para el aprendizaje organizativo. Esta perspectiva se centra en el grupo, comunidad y organización, en lugar de la mente del individuo.

“Para hacer una válida interpretación del aprendizaje es necesario analizar circunstancias, según las cuales los miembros de la organización construyen los significados. Por ello, es necesario investigar el contexto de actividades y prácticas sociales”. (Gómez 1982, p. 215)

Para que los educadores mejoren en su labor y para que los estudiantes se constituyan en los principales actores de su aprendizaje, es, decir que adopten una posición autónoma, crítica de sí y de su mundo en particular, juega un papel primordial su acción mediadora, más allá del

manejo global de los contenidos dispuestos en los planes de estudio para la enseñanza y aprendizaje. (Pineda 2009, p. 17)

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación:

“La educación y su planificación responden a un conjunto de factores que están relacionados entre sí, y que actúan conjuntamente con la educación dentro del proceso de desarrollo nacional. Esto ha requerido que persista el interés y la necesidad de realizar estudios que vinculen todos los sectores, de manera que la educación responda de la mejor manera posible a las necesidades de la sociedad en el contexto de todos los demás componentes”. (Venegas 2005, p. 46)

El Plan Anual de Centro constituye junto con el Proyecto Educativo y el Proyecto Curricular, los documentos más representativos de la programación de los centros educativos con carácter de permanencia. Por Plan Anual de Centro, se entiende “la planificación organizativa que un centro hace para un periodo determinado, normalmente un curso escolar. A través de él se puede desarrollar aspectos de los planteamientos institucionales a medio-largo plazo, al mismo tiempo que se atienden las necesidades implícitas de la organización” (Gairín 1994, p.117).

La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción. Tales acciones deberían estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan.

Las denominadas metodologías de planificación comenzaron a tener un gran desarrollo desde la década del 60, tanto en el nivel nacional como en el institucional. A partir de 1960 y hasta 1970, aproximadamente, imperó el hoy llamado modelo clásico o normativo de planificación. Este modelo se basaba en un esquema racional cuya metodología incluía el desarrollo de sucesivas etapas de acción:

- la fijación de objetivos, para saber qué era lo que se quería lograr;
- la realización de un diagnóstico, de modo tal de conocer los problemas existentes;
- el diseño y la programación de las acciones a ejecutar;
- la ejecución de acciones tendientes a modificar la realidad conocida;
- la evaluación del impacto que dichas acciones podrían tener.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunidad:

“El liderazgo es la inspiración para obtener las respuestas deseadas y conseguir que los demás realicen el trabajo. Los líderes se centran en el objetivo y el hacer lo correcto. Están orientados al futuro, se sienten desafiados por el cambio y son capaces de planificar estrategias y aprovechar el potencial humano. Los líderes necesitan una buena gestión del estrés y del tiempo para alcanzar los retos del liderazgo. Necesitan tener buenas capacidades de comunicación y de toma de decisiones. Necesitan utilizar su conocimiento del poder y de la política para motivar a las personas y conseguir que actúen y resuelvan los conflictos”. (Tomey p. 7)

El tipo de liderazgo que se establece en una organización está estrechamente vinculado con el clima organizacional existente, así como con el tipo de cultura corporativa compartida por los miembros de la organización y con el grado de motivación y de satisfacción de los trabajadores. Asimismo, el liderazgo determina un estilo de comunicación predominante. La relación entre liderazgo y comunicación interna resulta evidente: el tipo o estilo de liderazgo determinará la riqueza, la importancia y el aprovechamiento de las ventajas de la comunicación interna y ésta reforzará la unión y el liderazgo. De todas las actividades al menos las formas de comunicación, la toma de decisiones, la delegación, la gestión de Recursos Humanos, la formación y la Docencia, están relacionadas de modo directo con la comunicación. (Sánchez 1983 ,pp. 122, 127)

En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados de las escuelas. El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo. Asunto nada fácil y que se aprende haciendo. El liderazgo consiste en un auténtico arte liberal que se caracteriza por una serie de principios, entre los que se 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; c) el primer cometido del manager es pensar, elaborar y dar ejemplo respecto de los fines, valores y objetivos compartidos; d) debe ser capaz de desarrollar la empresa y cada uno de sus miembros; e) la organización debe construirse sobre la base de la comunicación y la responsabilidad personal.

“La veracidad y fluidez en la comunicación entre directivos y los demás miembros de la comunidad educativa es uno de los factores más importante para construir confianza. La carencia de una comunicación veraz puede llevar a un clima de ocultamiento de situaciones desfavorables para la empresa educativa”. (Aguilera 1993, pp. 44, 45, 48).

Según Nutt P. C., (19929), “el liderazgo estratégico puede definirse como el proceso de dirección que dirige a las personas hacia la consecución de unos objetivos. Esta dirección será efectiva si el líder es capaz de movilizar, inspirar e implicar a otros en la consecución de su plan de acción”. (p. 22).

“El líder como comunicador: el liderazgo moderno pone sumo cuidado en el tema de la comunicación. Y lo hace porque cree en un proyecto e intenta llevar su convencimiento a sus colaboradores”. “seguimos creyendo que la comunicación es el único medio para visualizar lo que nos une. No queremos vivir en el mundo de lo que nos separa. El reto de la comunicación es siempre necesario. La inversión en comunicación es siempre una buena inversión. Tenemos mucho por mejorar, pero nuestro modelo, basado en equipo, propicia la comunicación. Entre nosotros somos muy críticos, a este respecto. Sim embargo creo que es una de las claves de nuestro éxito”. (Sanz 2006, p. 95)

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

La estrategia es un modelo, específicamente, un patrón en un flujo de acciones.

“En otras palabras, de acuerdo con esta definición, la estrategia es consistencia en el comportamiento, tanto si es intencional como si no lo es”. (Mintzberg 2007, p. 16)

El concepto de estrategia se originó en el campo militar. Es probable que el primer texto sobre el tema sea el arte de la guerra. La palabra estrategia viene de *strategos*, que en griego significa general. En este terreno se la define como “la ciencia y el arte del mando militar.

“La estrategia se refiere a la combinación de medios a emplear para alcanzar los objetivos, en presencia de incertidumbre. Por lo tanto la estrategia adoptada la mejor apuesta de cada contendiente, pero nada garantiza su éxito”. (Francés p. 22)

Galea (2007) conceptualiza la estrategia como un conjunto consciente, racional y coherente de decisiones sobre acciones a emprender y recursos a utilizar, que permiten alcanzar los objetivos finales de la empresa u organización, teniendo en cuenta las decisiones que en el mismo campo toma o puede tomar la competencia y también las variaciones externas tecnológicas, económicas y sociales.

Para Sainz, la definición de estrategia consiste sencillamente en adecuar nuestros factores internos o los factores externos para obtener la mejor posición competitiva. (p. 296).

El término estrategia para Tobón (2006), puede ser entendido como una competencia que, de un modo general y sistemático, permita el logro de determinados fines. (p. 3).

Conceptos integradores y globales de estrategia:

- Determina y revela el propósito organizativo en términos de objetivos a largo plazo, programas de acción y prioridades de asignación de recursos;
- Selecciona los negocios en los que participa o debe participar la organización.
- Intenta alcanzar una ventaja sostenible de largo plazo en cada uno de sus negocios, respondiendo en forma apropiada a las oportunidades y amenazas provenientes del medio.
- Identifica las tareas de gestión específica en los niveles corporativos, de negocios y funcional.

- Constituye un patrón de decisiones unificador e integrador.
- Define la naturaleza de las contribuciones económicas y no económicas que pretende hacer a sus “stakeholders”.
- Es una expresión de propósito estratégico de la organización.
- Apunta a desarrollar y fomentar las competencias centrales de la empresa.
- Es un medio para invertir selectivamente en recursos tangibles intangibles a fin de desarrollar las capacidades que garanticen una ventaja competitiva sostenible. (Hax 2000, pp. 38, 39)

1.3.2. Tipos de Estrategias:

1.3.2.1. En la gestión legal

Entendemos como plan estratégico el conjunto de actividades coherentes e integradas dirigidas a la consecución de los objetivos en la resolución del conflicto, mientras que las tácticas se refieren a los pasos o acciones que las partes usan para obtener el mayor rendimiento posible de la negociación y hacer prevalecer sus condiciones. Estos autores se basan en los modelos clásicos de respuestas al conflicto considerando cuatro estrategias básicas que el negociador puede utilizar en la gestión legal:

- Solución de problemas. Se caracteriza por el intento de encontrar alternativas aceptables y satisfactorias para ambas partes.
- Rivalidad. Se intentan conseguir los objetivos propios, forzando a la otra parte o presionándola para que utilice una conducta más concesiva.
- Flexibilidad. Implica una importante reducción de objetivos y aspiraciones.
- Inacción. La actividad es mínima, de forma que la acción de los negociadores queda reducida sustancialmente. (Ramírez 2005/06, p. 3).

Para Arana (1998) Manifiesta que cuatro son los criterios para lograr una buena gestión educativa, estos criterios son:

- a. Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas, y objetivos, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento.

- b. Desarrollar una cultura democrática y eficiente con responsabilidades definidas dentro de las escuelas, con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación y comunicación.
- c. Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y objetivos sobre los que se han tomado acuerdos.
- d. Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que la optimicen. (p. 2)

La participación en la gestión educativa se encuentra formulada en la Constitución Política del Estado, art. 16^o en el sentido siguiente “tanto el sistema como el régimen educativo son descentralizados”, por cuanto en la ley General de Educación, Ley No 28044 en el Título V establece sobre la gestión del sistema educativo, art. 63^o “la gestión del sistema educativo nacional es descentralizado, simplificada Participativa y flexible”, así mismo en el D.S No 015-2002-ED del reglamento y funciones de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades Local, uno de sus objetivos específicos en el Nuevo Modelo Organizacional se encuentra la formalización de la participación de la sociedad civil. (Ministerio de Educación p. 1).

La intervención mediadora de la supervisión en el caso de aparición de conflictos entre personas, de entre esta instituciones, o de entre instituciones entre sí, debe orientarse, tanto a la aportación de conocimiento científico-técnico sobre aspectos educativos, en nuestro caso sobre el tratamiento educativo de la diversidad, cuanto a las técnicas más adecuadas para la posible solución de conflictos.

Entre tales técnicas de negociación o estrategias cabría referirse a las siguientes: de negociación, de generación de ideas, de presentación de información, de descripción de componentes, o de procesos de planificación y negociación. La función negociadora del supervisor en los conflictos ha de dirigirse, sobre todo, a facilitar la negociación entre las partes, ayudando a diferenciar entre:

- Hechos y causas determinadas.
- Opiniones.
- Actitudes y sentimientos. (Palacio 2007, p. 104)

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

La tarea del diseño curricular es una responsabilidad compartida. Gimeno (1998) define el diseño como:

“la función de ir dando forma progresivamente al currículum en diferentes etapas, fases o a través de las instancias que lo deciden y moldean; diseña el político, la editorial, el centro y el profesor que concreta la programación”. (p. 340).

Por ello hay que distinguir niveles de planificación, sus problemas y sus resultados.

El currículum escolar consiste generalmente y típicamente, en un número de terminado de materias que deben ser enseñadas. Cuando se trata del núcleo de actividades y estudios que todos los alumnos deben llevar a cabo estamos hablando de currículum básico. El número varía de las escuelas primarias a las secundarias.

A nivel institucional el currículum sirve primariamente para tipificar la escuela o definirla. Generalmente se define a la escuela, o el sistema escolar, a través de un modelo relativamente abstracto de lo que es y hace. (García 1995, p. 292).

Es preciso que tanto la elaboración curricular jurisdiccional tengan en cuenta que las poblaciones escolares con necesidades insatisfechas dependen, especialmente, de la riqueza de los contenidos que la escuela brinda.

“Entendemos por diseños curriculares <<a la explicitación fundamentada de un proyecto educativo en los aspectos más directamente vinculados con los contenidos y procesos de enseñanza aprendizaje>> su función es establecer las normas básicas para la especificación, evaluación y mejoramiento de dichos aspectos en diversos contextos socio-culturales-económicos y políticos, y servir como código común para la comunicación entre los distintos protagonistas del hecho educativo dentro de cada jurisdicción”. (Ademar 1997, p. 32)

“En consecuencia, para llevar a cabo la planificación, los individuos se han puesto de acuerdo en que fines quieren alcanzar para su sociedad, con qué medios cuentan, que tipo de estructura y organización desean. De tal forma que la planificación se define como el ordenamiento de políticas, de líneas directrices y de instrumentos para la acción, por los cuales el ser humano puede llegar a orientar los acontecimientos sociales, económicos, políticos, educativos de su sociedad”. (Dieguez, 1983, p. 15)

Por esta razón se ofrecen los niveles de planificación educativa:

Nivel macro: se establecen políticas educativas, se retoman los fines de la educación, se definen los beneficiarios y se seleccionan los medios financieros.

Nivel intermedio: las políticas educativas se traducen en políticas curriculares, orientadoras de perfiles del docente y del educando, en donde se explicitan los conocimientos teóricos-prácticos los valores, las actitudes y destrezas motoras que orientan el aprendizaje de los educandos.

El nivel micro: se lleva a cabo en la ejecución de los planes y programas de estudio en el área administrativa de la institución y en la pedagógica del aula. (García p. 85).

“El proyecto que determina los objetivos de la educación escolar, es decir, los aspectos del desarrollo y de la incorporación a la cultura que la escuela trata de promover en un plan de acción adecuado para la consecución de los objetivos. Se entiende que el currículum escolar concreta todo el conjunto de oportunidades de desarrollo personal y adquisición de nuevos aprendizajes que la escuela ofrece a los sujetos en edad escolar. En él se especifica el compromiso del Estado con respecto a la educación, expresando tanto en términos de intenciones, exigencias como de recursos puestos a su disposición para lograrlo”. (Zabalza , par. IV)

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Según Bierly y Chakrabarti (1996) desarrollaron una taxonomía de estrategias genéricas sobre el conocimiento, según estos autores, ciertas decisiones directivas configuran el proceso de aprendizaje de la organización y, en última instancia, determina la base de conocimientos de la empresa. De su revisión teórica sobre aprendizaje organizativo se desprenden cuatro dimensiones estratégicas que debe afrontar la dirección de la empresa y que van a conformar su estrategia sobre el conocimiento: aprendizaje interno/ externo, aprendizaje radical o graduado, aprendizaje lento/ rápido y grado de profundidad y amplitud de la base de conocimientos. (pp. 15-17)

El conocimiento y el aprendizaje “se centran en la capacidad de innovar y crear valor más rápido en base al conocimiento y a su rápida actualización en diversos ámbitos por medio del aprendizaje (lugar de trabajo, laboratorios, centros de investigación, las aulas, etc). (Peluffo 2000 p. 10).

Partiendo de las aportaciones de los investigadores sobre el tema antes mencionado estrategias para el aprendizaje proponemos el siguiente para la enseñanza de estrategias de aprendizaje:

1. Planificación: detección de los conocimientos previos y contextualización de la intervención, exploración de lo que los alumnos saben.
2. Motivación: valorar la utilidad de la estrategia ante los alumnos, relacionarla con el rendimiento y la competencia.
3. Enseñanza-instrucción directa e interactiva: explicitar lo que se va a aprender y ejemplificar el uso de la estrategia, los pasos a seguir.

(Gargallo p. 152).

“Existen números tipos de estrategias para orientar el trabajo personal de los niños (as), entre los más importantes podría mencionarse: directivas, de trabajo, de control, nocionales, correctivas, de nivelación, de complementación, circunstanciales, de consulta, experimentales, de síntesis, de comprobación, de información, de desarrollo, de correlación e integración y creativas”. (Lafrancesco 2001, p. 132).

Las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, los objetivos que se buscan y la naturaleza de los conocimientos, con la finalidad de hacer efectivo el proceso de aprendizaje.

Entre ellas mencionamos las estrategias de aprendizaje en el ámbito académico:

1. Estrategias de ensayo: implican la repetición, p. 3, 4) activa de los contenidos o centrarse en partes claves de él. Ejem: repetir términos en voz alta, reglas, etc.
2. Estrategias de elaboración: implica hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar. Por ejemplo: parafrasear, resumir, crear analogías, responder preguntas.
3. Estrategias de organización: agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Ejemplo: resumir un texto, esquemas, subrayado, mapa conceptual, etc.
4. Estrategias de control de la comprensión: son estrategias ligadas a la metacognición, implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado. Ejemplo: la planificación, la regulación y la evaluación.
5. Estrategias de apoyo o afectivas: no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en se produce. Ejemplo: establecer y mantener

la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar el tiempo, etc. (Sánchez 2008, pp. 3, 4).

1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación

Por liderazgo en educación, entendemos la reunión de distintas características y habilidades de las personas. A propósito del liderazgo del director, seguimos la definición de Davis y Thomas, quienes entregan una lista de capacidades sobre la base de sus investigaciones en educación (Davis y Thomas, 2004). Así, el líder en educación posee las siguientes características, que resumimos: 1) Visión clara y conocida por todos expresada en su proyecto de dirección. Esto se traduce en objetivos y altas expectativas tanto de los profesores como de sus alumnos. Se guía por objetivos y priorizan aquellos orientados a la educación y al aprendizaje por sobre los burocráticos. 2) Establece un clima escolar que favorece la consecución de los objetivos y expectativas. 3) Supervisa y evalúa el progreso de sus profesores. 4) Da ejemplo de trabajo duro y constante. 5) Reconoce la singularidad de cada profesor y desde ella les hacen crecer profesionalmente, teniendo la habilidad de conseguir que los profesores desarrollen habilidades de liderazgo. 6) Es flexible y dialogante. Se preocupa más por las personas que por la rutina administrativa. 7) Conoce las dinámicas internas de la organización y el liderazgo informal que permanece oculto. 8) Es tolerante con la ambigüedad y sabe desenvolverse eficazmente en situaciones ambiguas. 9) Aborda los problemas desde una perspectiva analítica buscando relaciones causa-efecto para aportar soluciones. 10) Le preocupa más las soluciones a los problemas que los culpables que los han ocasionados. 11) Prefiere comprometer a sus colaboradores en la toma de decisiones a que ejecuten sumisamente sus órdenes. Establece sistemas de comunicación que permiten que las ideas fluyan de abajo a arriba sin miedo y hacia abajo con transparencia. 12) Crea relaciones de amistad con su personal dejando claro, sin embargo, su autoridad. 13) Tiene gran seguridad y un sentido muy desarrollado de sí mismo. 14) Es amable y con buen carácter, sabe y tener en cuenta los intereses, necesidades y ambiciones de sus interlocutores. 15) Cuando toma decisiones sobre programas, presupuestos, equipamientos y recursos, tiene siempre en cuenta las implicaciones que todo ello pueden suponer para el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Bravo 1996, p. 5)

Hoy en día, ante el escenario cambiante existente, es necesario que exista un buen líder que sepa comunicar y lograr una cohesión entre el empleado y la empresa. (Correale Carolina

Alexandra, El rol de la Comunicación de los líderes en las Organizaciones. La comunicación interna como elemento de motivación en el rol del líder. P. 1)

Los buenos líderes entienden la importancia de abrir canales de comunicación que vayan en ambas direcciones, entre líderes y seguidores. Un líder efectivo debe poder expresar claramente lo que se necesita dentro de una organización y poder escuchar de forma activa cuando los demás le transmiten información. Sin estas herramientas, la desconexión entre el liderazgo y las bases restará valor a la efectividad de la organización.

Comunicación y liderazgo.

“Los verdaderos líderes comprenden que, mejor que forzar a sus seguidores a seguir un patrón preconcebido, su trabajo es el de motivarlos y organizarlos para alcanzar metas de forma colectiva, que son beneficiosas para todos. La capacidad de comunicar esto a sus compañeros de trabajo y seguidores es vital en la efectividad del liderazgo. Un líder que comprende estos conceptos pero no tiene la capacidad de compartirlo con otros, será un líder sin seguidores. Un líder con genio para la diplomacia es capaz de transmitir conceptos de manera tal que los demás estén abiertos para recibirlos. Un maestro de la comunicación diplomática puede lograr que los demás tengan la impresión de que han arribado a ciertos conceptos por sí mismos”. (Grimann 1996, p.2)

“La capacidad y el modo como el directivo o líder perciben e interpretan las situaciones básicas en que se encuentran sus seguidores, y la capacidad y el modo como reaccionan ante ellas. Dan lugar a los diferentes estilos de dirección: anárquica, autocráticos, paternalistas, consultivos y democráticos, en la empresa. El papel que tiene la comunicación interna se hace patente en la consideración de dos elementos: las pautas del comportamiento comunicacional y su repercusión en las conductas de tarea”. (García 1998,, p. 111)

“Desde que llega a su oficina, hasta que se despide, el líder debe escribir mensajes a su gente. Cartas, informes de gestión, instrucciones de todo. Y es con la asertividad, persuasión y contundencia de sus mensajes, que se mide su verdadero nivel de influencia.

Es decir, que la comunicación de alto impacto y la influencia van de la mano, como las mejores aliadas, aunque puede haber líderes que no escriben, sino que son puramente operativos, puedo decirle que por lo menos el ochenta y nueve por ciento de los líderes, en cualquier campo de acción, escriben y se comunican por el internet”. (González, p. 112).

“La responsabilidad que tienen los líderes formales en materia de comunicación son, muchas y para cumplirlas requieren desarrollar habilidades específicas. A continuación se presentan algunas de sus responsabilidades más importantes”:

- Dar rumbo: definir con claridad los objetivos y parámetros de desempeño del equipo.
- Informar: proporcionar información suficiente y oportuna.
- Retroalimentar: implica dar orientación a la personas, para que aprendan y mejoren su desempeño. (Andrade 1992, pp. 100, 101, 102)

El campo educativo ecuatoriano ha pasado desde el año 2008 una serie de cambios debido a las políticas de turno, que ha buscado en el desempeño laboral docente el giro de quede dar la educación ecuatoriana.

La UNE ente encargada del campo educativo hasta esa fecha no quería dar paso a estas series de evaluaciones programadas para los maestros en ese tiempo, por lo cual se organizaban marchas en protestas a estos cambios, de allí que surgió el diálogo entre el ejecutivo, dirigentes indígenas y la une donde se llegaron a concretar los siguientes acuerdos:

- Escalafón
- Carrera
- Jubilación y evaluación
- Nueva ley de educación

El encargado de parte del ejecutivo en su intervención dejó claro en decir que con el diálogo se soluciona todo ya que no es posible “revolución ciudadana sin revolución educativa y ésta sin revolución docente”.

De allí en adelante se ha venido sometiendo al magisterio docente ecuatoriano a una serie de evaluaciones para medir su desempeño docente con el fin de mejorar el sistema educativo ecuatoriano.

En el primer mes del año 2014 se ha hecho una evaluación del desempeño docente por parte del Ministerio de Educación del Ecuador, en la que se contempla en siguiente cuestiones o parámetros evaluados en el siguiente formulario para la evaluación del desempeño docente por competencias para el uso del jefe inmediato, los puntos evaluados son los siguientes:

- Evaluación de las actividades del puesto: la cual indica como es la labor docente en su ámbito diario y de relación con los demás, contempla un porcentaje del 60%.

- Conocimientos: la cual indica el dominio de las asignaturas impartidas, con un porcentaje del 8%.
- Competencias técnicas del puesto: si aplica las técnicas y métodos de enseñanza aprendizaje, con un porcentaje del 8%.
- Competencias universales: hace referencia a las relaciones humanas su orientación al servicio comunitario, con un porcentaje del 8%.
- Trabajo en equipo iniciativa y liderazgo: contempla todo el trabajo en equipo realizado con sus compañeros docente, con un porcentaje del 16%.

Cabe recalcar que a los docentes que se les aplicó este cuestionario para medir su desempeño docente por parte del Ministerio de Educación del Ecuador, en la Escuela de educación Básica Fiscal Pedro José Rosales, su porcentaje oscila entre el 80 y 90 %, que da como resultado Muy Bueno: Desempeño mejor a lo Esperado.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

El presente estudio investigativo, “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Pedro José Rosales” año lectivo 2013-2014” propone un estudio de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hace posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** El enfoque cuantitativo permitió conocer de forma real el problema de investigación, ya que se emplearán diferentes maneras de recolección de datos como entrevistas y encuestas, para tener un pronóstico final referente a la incidencia de dicho problema.
- **Exploratorio:** La modalidad de la investigación es relativa a la investigación de campo, porque se realizó en el lugar de los hechos, por medio del presente estudio el investigador tomó contacto en forma directa y obtendrá la información sobre las posibles falencias de los docentes investigados.
- **Descriptivo:** El nivel o tipo de investigación que se empleará es de carácter descriptivo, puesto que el objeto de estudio se analiza y se mide para luego describir lo que se investiga en su contexto natural. En el caso que se estudia está entendida como investigación descriptiva, las encuestas que se aplicarán a los docentes.

2.2. Contexto.

La Escuela de Educación Básica “Pedro José Rosales”, está ubicada en la Comuna Dos Mangas de la Parroquia Manglaralto, del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, aunque este centro no tiene fecha exacta de creación muchos comuneros dicen que tiene aproximadamente unos 80 años, los personajes más antiguos del pueblos dicen haber iniciado sus estudios primarios en esta escuela.

La Comuna Dos Mangas, tiene una población de 1100 habitantes, de los cuales 208 son estudiantes de este centro educativo, su gente se dedica a la agricultura y ganadería, un pequeño porcentaje se dedica a la labor artesanal de tagua y toquilla. También las personas de este sector han optado por dedicarse a la actividad turística, ya que es una comuna que está

aprovechando sus recursos naturales por medio del programa Socio Bosque del Gobierno Nacional.

Hasta el año 2007 este centro educativo era unidocente, es decir un solo profesor a cargo de varios grados, pero a partir de este año en adelante hubo nombramientos y se completó el cupo de docentes, siete profesores, en el año 2011 este centro educativo implementó hasta el décimo año de básica y en la actualidad cuenta con diez docentes, aunque todavía faltarían docentes para cubrir otras necesidades como profesor de inglés y un especialista en el área de matemáticas.

2.3 Participantes.

Los participantes para la realización de este trabajo de campo a investigar está compuesto por un total de 5 docentes y 208estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Pedro José Rosales” de la Comuna Dos Mangas de la Parroquia Manglaralto.

Indagando con varios profesores de este centro educativo, se ve que algunos de ellos ya cuentan con un título de tercer nivel (licenciados) pero otro porcentaje solo tiene el título de profesor otorgado por los institutos normalistas de la época, de allí que se hace necesario profundizar en el tema propuesto para buscar mejoras y contribuir al buen desarrollo del proceso educativo de esta comunidad.

En el presente trabajo se contará con la participación del Director del establecimiento educativo, cinco docente de entre segundo a octavo año de básica y 208 estudiantes.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

En esta investigación se utilizó el método descriptivo, el cual permitió conocer ¿Cómo es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en este centro educativo?

También se utilizó el método inductivo y deductivo, los cuales nos permitieron configurar de forma lógica los datos obtenidos en este proceso investigativo.

Utilizamos en método estadístico, por medio del cual se pudo organizar la información y obtener resultados que permiten hacer un análisis claro con los datos obtenidos.

2.4.2. Técnicas

Para realizar esta investigación se escogió técnicas que permitieron estudiar y analizar el problema detectado con la intención de lograr la mayor objetividad posible en el conocimiento de la realidad.

La encuesta

La encuesta realizada se orientó a obtener información complementaria en relación al tema, fue aplicada a cinco docentes de la Institución, quienes proporcionaron información vital para el desarrollo de la investigación y de esta manera se permitirá plantear soluciones positivas en bien de los estudiantes y los docentes de este centro educativo.

2.4.3. Instrumentos

Para la recolección de los datos se aplicó un cuestionario de autoevaluación a los docentes, el cual tiene por objetivo identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

También se aplicó un registro de observación de actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje de liderazgo y comunicación, por medio del cual se pudo palpar la realidad que vive el docente dentro del aula.

2.5 Recursos

Para esta investigación se utilizó los siguientes recursos:

2.5.1 Recursos humanos

- 1 Investigador
- Estudiantes
- Director de la Institución
- Personal Docente

2.5.2 Recursos materiales

- Computadora
- Impresora
- Pen drive
- Internet
- Biblioteca
- Libros de consulta
- Hojas A4
- Cámara fotográfica
- Anillado
- Lápiz
- Cuaderno
- Hojas de encuesta

2.5.3. Recursos institucionales

- Centro de Educación Básica Fiscal **“PEDRO JOSÉ ROSALES”**
- Utpl

2.5.4 Recursos económicos

Copias	5,00
Impresiones	25,00
CD	2,00
Resmas de papel (hojas A4)	10,00
Anillado	5,00
Lápices	1,00
Viatico	60,00
Internet	30,00
Imprevistos	42,00
Costo Total	\$180,00

2.6. Procedimiento

El presente trabajo investigativo, se organizó de tal manera que nos permita recoger información referente al desempeño docente de este centro educativo.

En un primer momento se organizó un conversatorio con las autoridades de la UTPL, donde se dieron los primeros lineamientos en qué consistía esta investigación.

Luego planteó un diálogo con el director del Centro Educativo “Pedro José Rosales” se dio a conocer que es lo que se quiere buscar con esta investigación, se aceptó la aplicación de la encuesta y observación de clases a cinco maestros, con los resultados obtenidos se llenó las matrices las cuales reflejan el proceso que se sigue en la labor diaria de cada uno de los docentes investigados.

CAPÍTULO III:

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

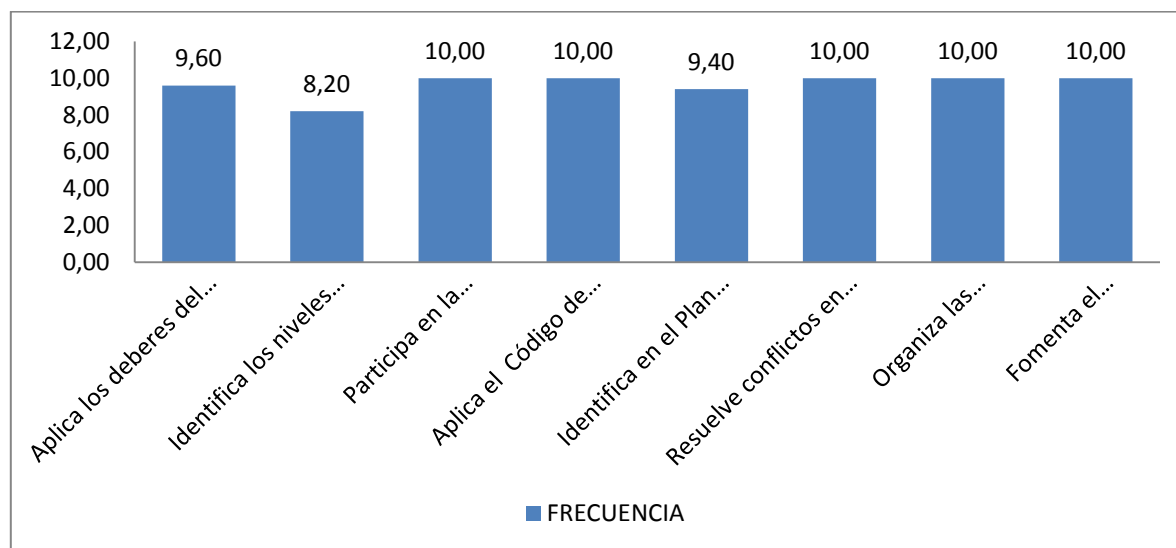
3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		77,20	
PROMEDIO		9,65	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigreiro Del Pezo

Los resultados que se obtuvieron a través de la aplicación de la encuesta a los docentes de la Escuela Pedro José Rosales, muestran un grado superior al mínimo aceptable sin llegar a ser excelente considerando el promedio general del ítem, observando la tabla 1 se puede apreciar por los indicadores 1.1, 1.2 y 1,5 obtuvieron un porcentaje menor con relación a los otros, debido a que los docentes a pesar de los años de experiencias todavía no están reconociendo los deberes y derechos de los niños, así como también un porcentaje menor al esperado no identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, y en un porcentaje mínimo no identifica el Plan Decenal y los objetivos de la educación. Cabe resaltar los aspectos positivos del desempeño profesional docente ya que estos docentes están en condición de resolver los conflictos que se suscitan en el aula y dentro de la Institución educativa.

Tal como lo afirma Montenegro (2003) que la labor de educar es un constante sacrificio y sacrificio del maestro y tener la sensación de mejor en el día a día y uno de esos sacrificios debería ser impartir horas extras curriculares y conocer los valores, así como también los derechos y deberes de los niños.

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

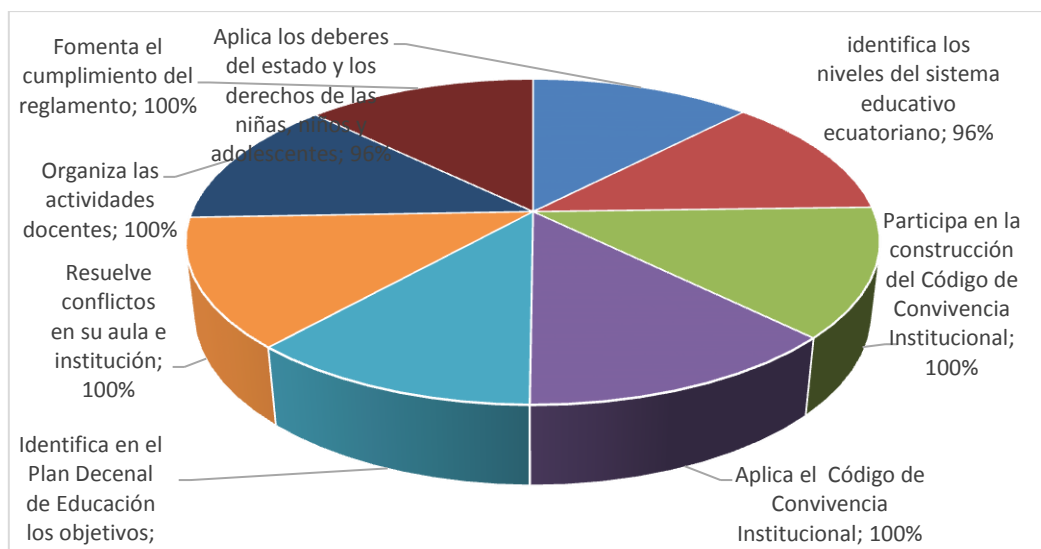
Tabla 2. . Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	78,20	
	PROMEDIO	9,78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.

Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Se puede apreciar claramente que los datos que refleja la tabla 2 sobre la importancia que le dan los docentes sobre el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente es muy bueno porque que si están aplicando el Plan Decenal en sus actividades diarias, a excepción del ítem 1.1, 1.2 y 1.5, lo cual nos demuestra un porcentaje aunque es mínimo no le dan la importancia necesaria a los deberes y derechos de los niño, otro pequeño porcentaje no da valora los niveles del sistema educativo ecuatoriano y otro porcentaje desconoce el Plan Decenal y los objetivos de la educación ecuatoriana. Para lo cual se plantea leer y socializar los documentos legales como la LOEI y su Reglamento, la Constitución, deberes y derechos de los niños y adolescentes.

Como lo afirma Postic (1978), que el desempeño docente contempla diversos referentes, como es la enseñanza de diversas actitudes, referentes a los planes establecidos por las organizaciones educativas.

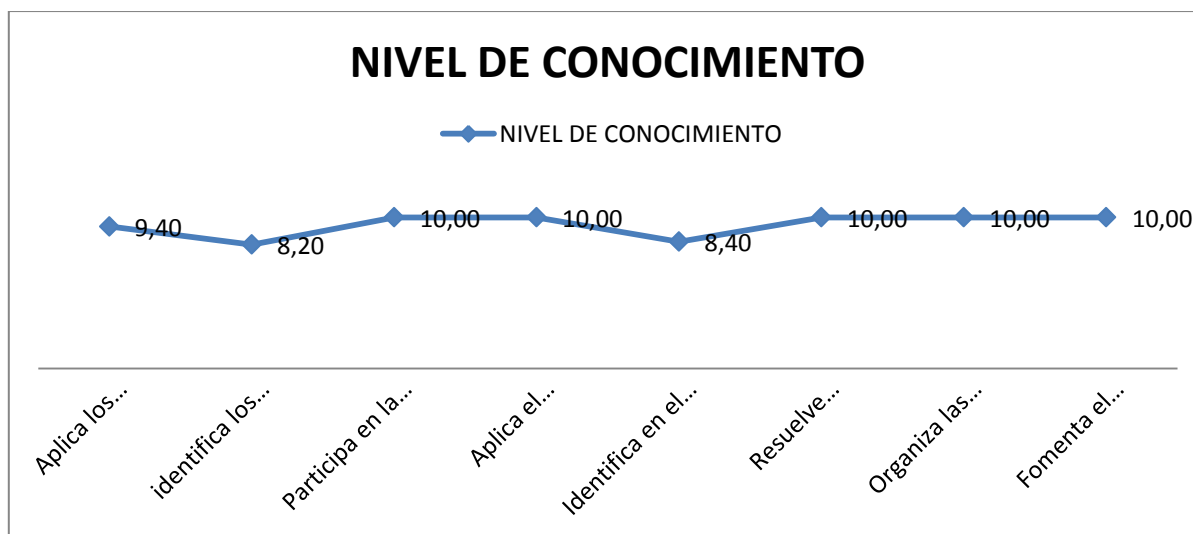
3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		76,00	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigreiro Del Pezo

Los resultados que se obtuvieron en el punto 3.1.3 de la aplicación de la encuesta a los docentes de la Escuela Pedro José Rosales, muestran las mismas dificultades o nivel de conocimiento, es decir se sigue manteniendo por parte de los maestros un grado inferior a los demás puntos tratados, lo que nos muestra que hay un desconocimiento de los derechos y deberes de los niños y adolescentes, así mismo, se desconoce los niveles del sistema educativo ecuatoriano, como otro pequeño porcentaje desconoce sobre el Plan Decenal y los objetivos de la educación. Para lo cual se debe mejorar y aplicar el código del niño y adolescente para que todos los docentes conozcan y no sean vulnerados los derechos de estos.

Como lo afirma la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 28 la cual garantiza la educación pública, y que los docentes conozcan sus reglamentos y disposiciones.

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

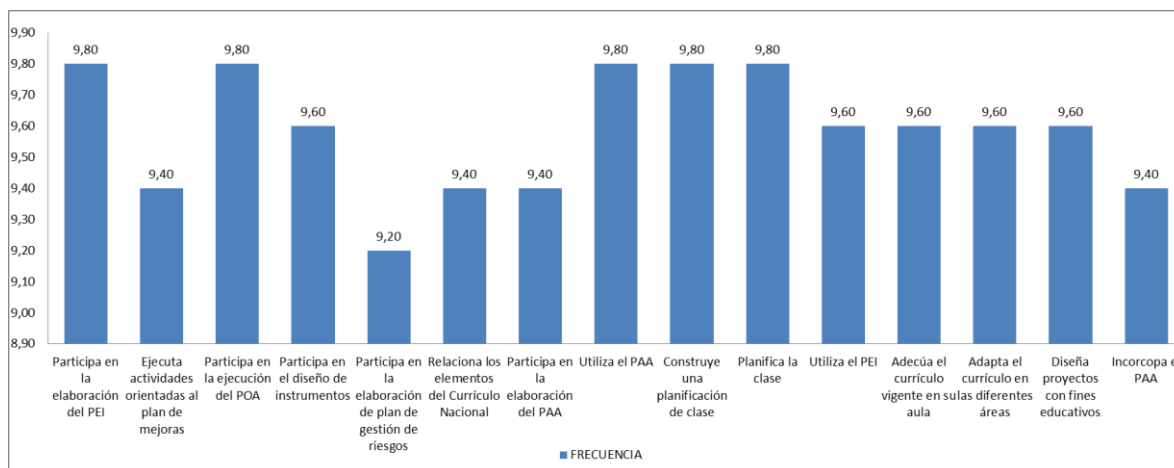
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		143,80	
PROMEDIO		9,59	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Los resultados que se obtuvieron en la aplicación del instrumento de investigación a los docentes investigados, con respecto al literal 3.2.1 frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación nos muestra una tendencia a mantener un nivel aceptable, es decir los maestros investigados están cumpliendo su planificación de acuerdo a las reglas establecidas dentro de la institución educativa y aplicando las normas que recomienda en Ministerio de Educación, cabe señalar que el porcentaje obtenido es del 98%, pero se muestra baja en el literal que se refiere a que si los docente participan en la elaboración del plan de Gestión de Riesgos, su porcentaje es 92%, lo cual quiere decir que no están participando en dicha elaboración de tan importante punto, el cual sirve para estar prevenidos en una catástrofe que pueda ocurrir, para lo cual se recomienda a los dirigentes que socialicen bien el tema y todos tengan conocimientos que es un tema que merece la atención de todos y ayuden a su elaboración y sepan cual es el objetivo y fin del plan de gestión de riesgos.

Y por lo referente Saavedra indica que unos de los objetivos educaciones debe ser la evaluación práctica de su personal docente y compartir actividades en beneficio de la Institución.

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

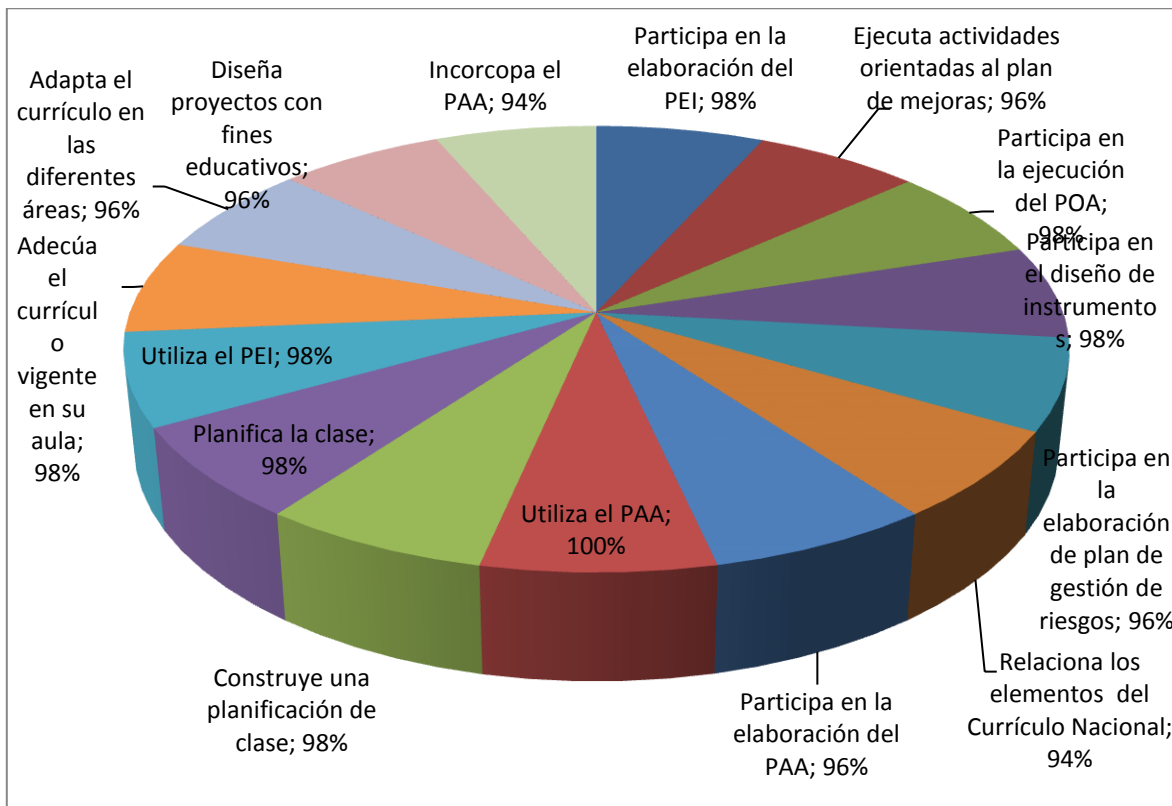
Tabla 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	145,40	
	PROMEDIO	9,69	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.

Elaborado por: UTP 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Los indicadores con respecto a este tema, nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, nos dan como resultado un nivel aceptable y satisfactorio porque el porcentaje se mantiene en 98%, es decir que la importancia que dan los docentes al ámbito de la planificación es muy buena, sin embargo al realiza el comparativo jerárquico con los demás indicadores con respecto al tema tratado se nota que obtuvo una frecuencia menor el tema tratado a que si los docente de este centro educativo relacionan los elementos del currículo nacional, su porcentaje es de 92%, esto nos indica que no están relacionando el currículo nacional, o sea que no le están dando la importancia necesaria a tan importante tema. También se muestra una tendencia de bajada el tema relacionado a si los docente incorporan el proyecto anual de aula, su porcentaje es 96%, lo cual quiere decir que no están dando la debida importancia al proyecto de aula que es un requisito indispensable y de mucha ayuda para los docentes, para lo cual es aconsejable que las autoridades del plantel planifiquen junto a sus maestros la aplicación oportuna de dicho requisito en beneficio de la comunidad estudiantil.

Como lo afirma Cabero (2004) urge incorporar a los docentes a planes que beneficien la educación y sobre todo aquellos que ayuden a mejorar en el aula.

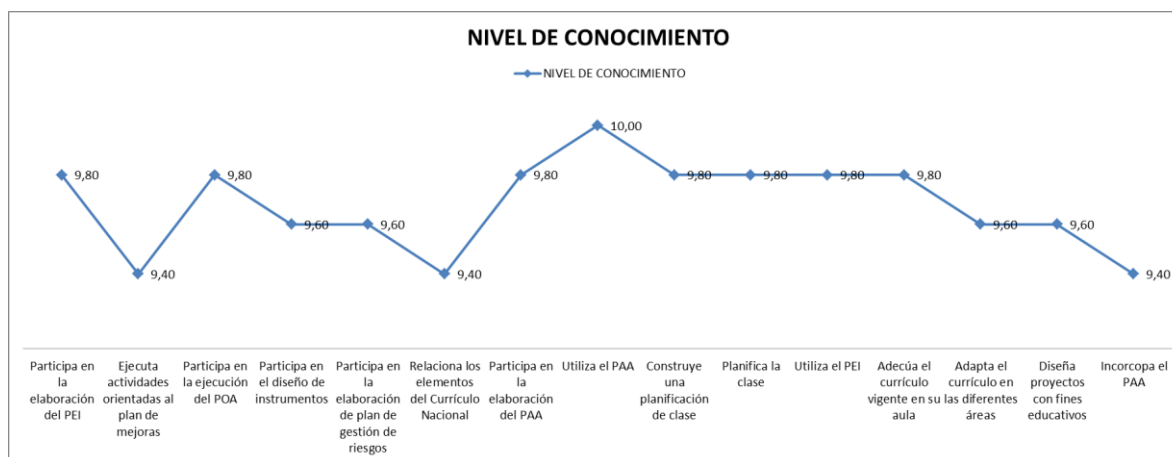
3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	145,20	
	PROMEDIO	9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTP 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

El análisis de la tabla 6 y gráfico 6, el cual nos indican los porcentajes que se obtuvieron al aplicar esta interrogante a los docentes encuestados en este centro educativo en el ámbito del conocimiento de la planificación, reflejan que estos docentes mantienen un nivel aceptable y bueno, lo que nos da la idea de que si tienen el conocimiento de la planificación al momento de impartir sus enseñanzas, pero cabe indicar que también se ve una baja del 94% en las interrogantes que se refiere a que si estos docentes ejecutan actividades relacionadas al plan de mejoras, para lo cual se sugiere que todas las actividades que se realicen sea planificadas para su mejor ejecución. También tiene un porcentaje del 94% el literal que se refiere a que si los docente tienen conocimiento de los elementos del currículo nacional, o sea que su nivel de conocimiento sobre el tema es mínimo y se sugiere mejorar en este aspecto.

Según Hildebrnad (2007). El cual menciona cinco características de los buenos docentes, que de una u otra manera sirven como base para la preparación de los instrumentos de evaluación de su desempeño. Y una de ella es:

- La planificación y preparación.

Concordamos con la versión dada, ya que si el docente no planifica o no prepara su material es como que su clase será improvisada y poco productiva.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

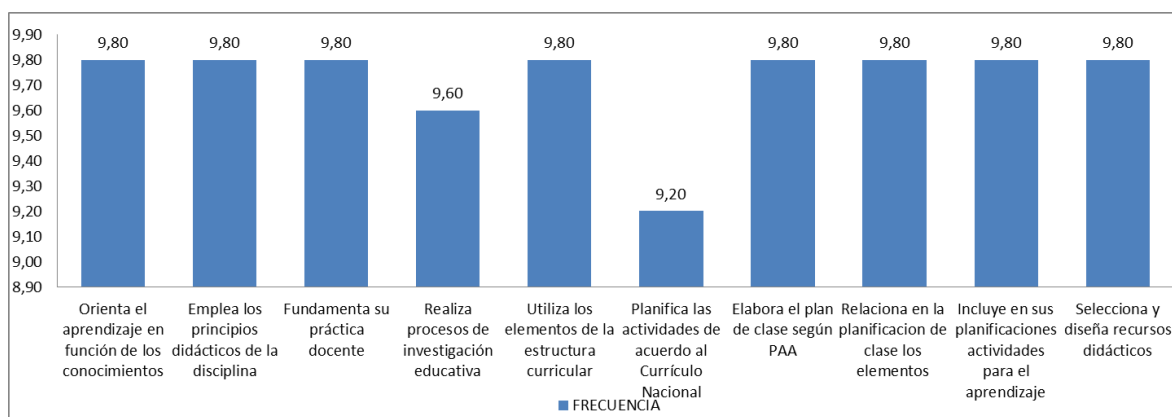
3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,20	
PROMEDIO		9,72	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigreiro Del Pezo

Los indicadores de la tabla 7 y gráfico 7, nos muestra la tendencia de que los maestros encuestados si mantienen una frecuencia estable con respecto a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que su porcentaje en este estudio se mantienen elevados en 98%, ya que como lo establece la ley de educación toda planificación debe basarse en la tics y estos docentes lo están cumpliendo, solo deben hacer más referencia el en tema relacionado, a que deben adaptar toda planificación y actividades de acuerdo al currículo nacional vigente ya que como lo muestran los gráficos en el tema solo se mantienen en un 92%, es decir planifican bien pero deben adaptarlo de acuerdo al currículo nacional.

Como lo estableció la Secretaria de Educación pública en 1996 que una de las tendencias a mejora era el sistema de planificación y el perfeccionamiento profesional.

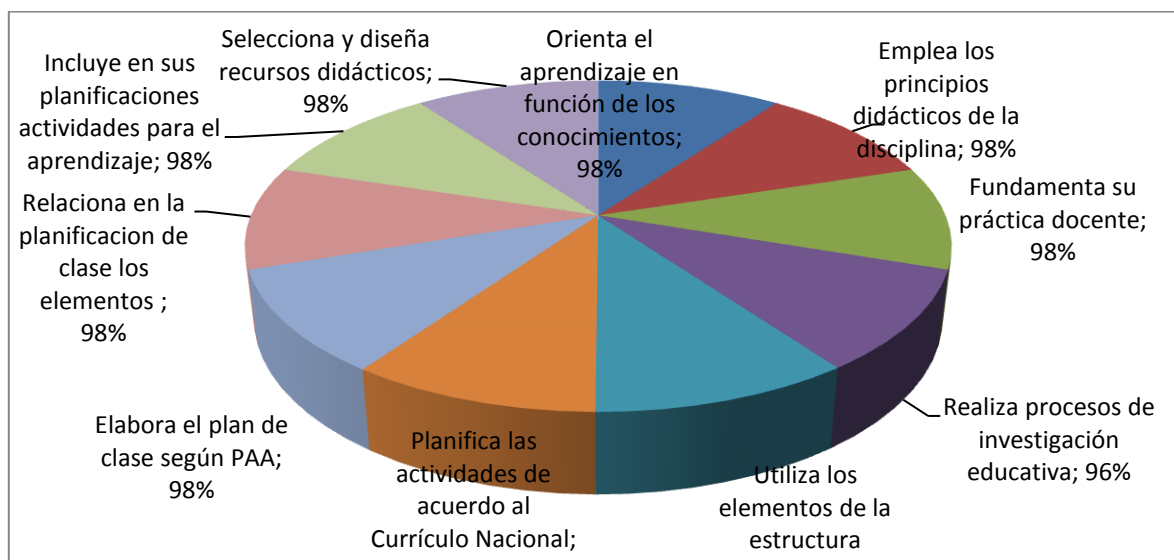
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	97,40	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Basándonos en los datos obtenidos de la tabla y gráfico 8, con respecto a la importancia del desempeño docente, sobre la planificación, podemos concluir que en este prestigioso centro educativo los docentes evaluados están dando con mucha importancia al tema relacionado a la planificación, ya que todos los temas expuesto en esta parte se mantienen un porcentaje de 98%, lo cual no indica claramente que están siguiendo los pasos establecidos por las autoridades competentes.

Cabe recalcar como dice Torres (2007) se debe buscar el bienestar del todo el alumnado, y si estos docentes están aplicando una buena planificación, causaran este bienestar en la comunidad educativa en general.

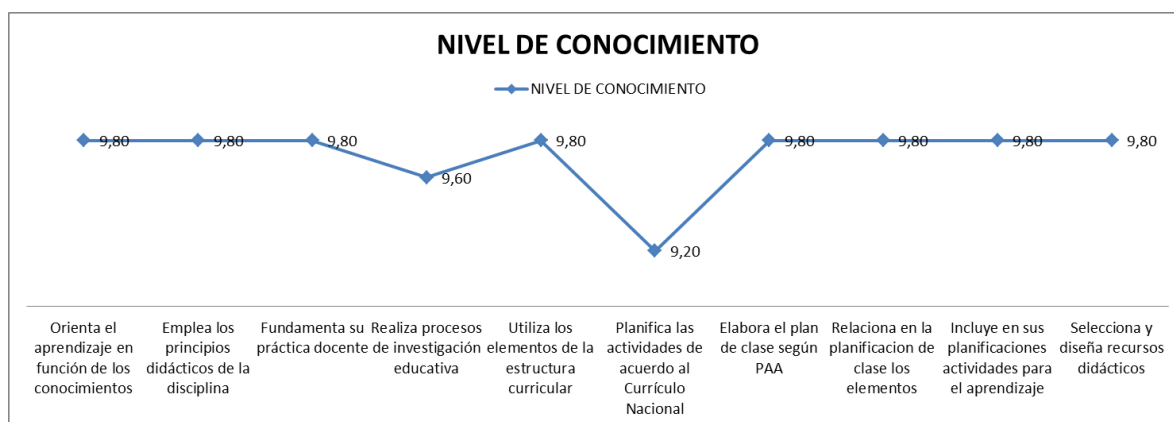
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,20	
PROMEDIO		9,72	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Mediante los resultados que se obtuvieron según la tabla y gráfico 9, se muestra que los docentes están conscientes de su desempeño profesional docente, ya que hay una influencia positiva o si tienen buen conocimiento de lo que se trata una planificación, es decir que el porcentaje obtenido nos muestra el avance que se tiene en este tema, la ejecución de las tareas programadas, mayor interés por el educando, razón por la cual debe tomar en cuenta planificar de acuerdo al currículo para tener todo según lo manda el ministerio encargado.

Gros y Silva (2005) afirma que los docentes se han formado y se seguirán preparando en conocimientos y en el aspecto de la planificación educativa.

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 precepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

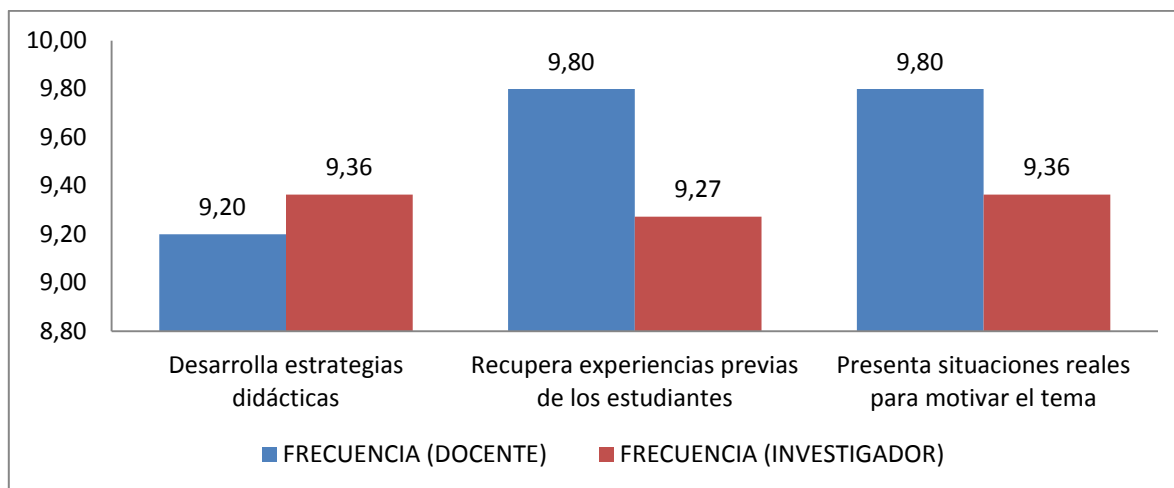
INICIO:

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	9,36	92%	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,27	98%	93%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	9,36	98%	94%
TOTAL		28,80	28,00		
PROMEDIO		9,60	9,33	96%	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

De acuerdo con los resultados que se presenta en la tabla y gráfico 10, se identificó si los docentes encuestados con qué frecuencia aplican un buen desempeño docente y que gestión realizan en el aula, podemos afirmar que si cumplen con mucha frecuencia y su gestión para que el conocimiento llegue a los estudiantes es muy bueno aunque se debe tener presente que la motivación debe ser el principal elemento en todo momento de la clase, no solo al inicio de clase se debe motivar al estudiante, sino todo el tiempo que este se encuentre dentro del aula para que las actividades no se vuelvan monótonas, también los maestros deben sacar más de los estudiantes, explorar todo el conocimiento previo que estos tienen, después de estos y dando cuerpo al tema que se va a tratar.

Como lo afirma la Universidad Católica Andrés Bello (2000) cualquier aspecto organizativo al buen desempeño docente será una forma de demostrar sus conocimientos en el aula.

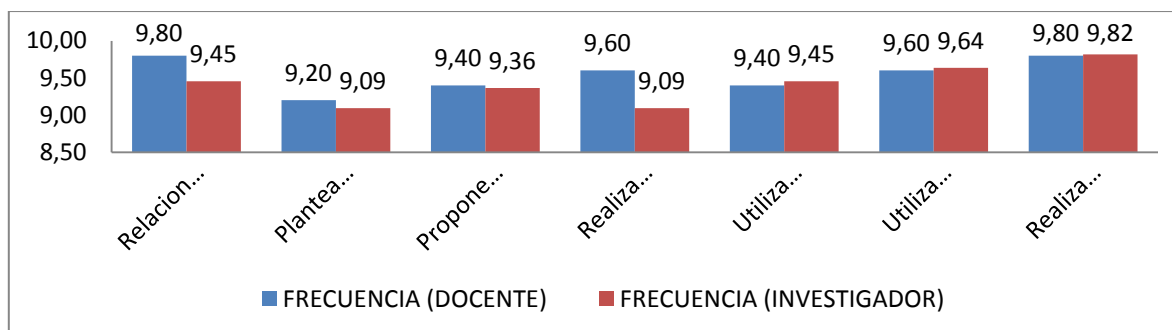
DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,45	98%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	9,09	92%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,36	94%	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	9,09	96%	91%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	9,45	94%	95%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,64	96%	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	9,82	98%	98%
TOTAL		66,80	65,91		
PROMEDIO		9,54	9,42	95%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Conforme a los resultados de la tabla y gráfico 11 que se obtuvieron se puede identificar como desarrolla la clase el docente investigado y con qué frecuencia aplica un buen desempeño docente en el desarrollo de la misma, y nos damos cuenta que si relacionan el tema con la realidad actual, también se ve claro que si plantean actividades de acuerdo al conocimiento del estudiante, las actividades están acordes a la edad, entonces afirmamos que dicho desarrollo está fundamentado, pero vale recalcar, que se debe dejar actuar más a los estudiantes, para que ellos mismo construyan los temas expuestos.

El Manual Básico del docente (2002) afirma que con un buen desempeño docente, los maestros están en capacidad de conocer a sus estudiantes, interesarse por las habilidades, destrezas y conocimientos que estos poseen para trabajar en estos y potenciarlos.

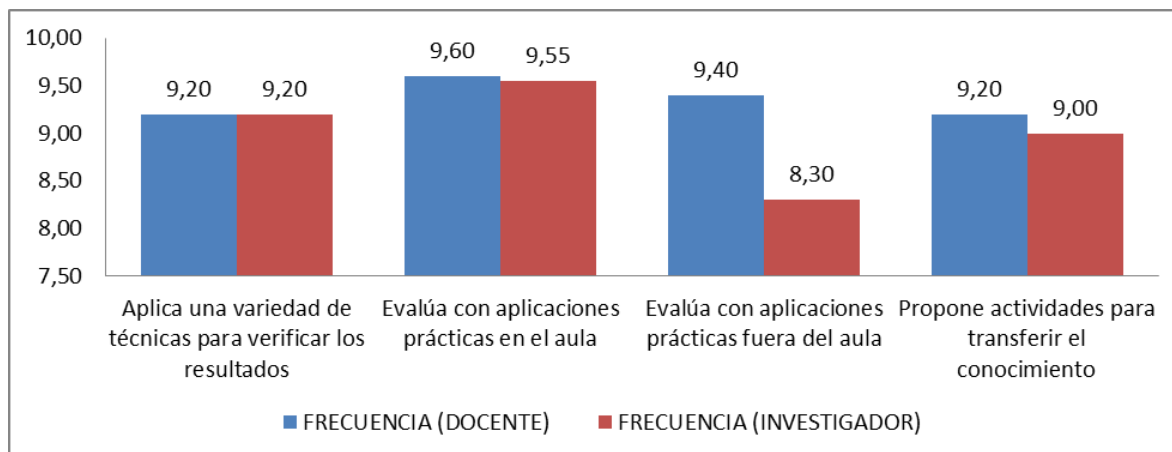
EVALUACION:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	9,09	92%	91%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	9,64	96%	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	8,27	94%	83%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	9,00	92%	90%
	TOTAL	37,40	36,00		
	PROMEDIO	9,35	9,00	94%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTP 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Para los docentes encuestados es de mucha importancia el proceso de evaluación de un tema expuesto en cada clase, y como lo afirma Grezetal (2012) que compara tres sistema de evaluación y una de ellas es la evaluación en pares y es lo que aplican los docentes de este centro educativo, que consiste que un estudiante evalúa al otro, de esta forma están dando oportunidad a expresar sus conocimiento, ya que cada estudiante cuenta al otro que ha entendido del tema, desde nuestro punto de vista nos parece una manera correcta de aplicar la evaluación, pero cabe recalcar que deben hacer más énfasis en también aplicar la evaluación externa, buscar las formas de que las tareas que se envían como tareas concuerden con los temas expuestos durante la jornada.

VISIÓN GLOBAL

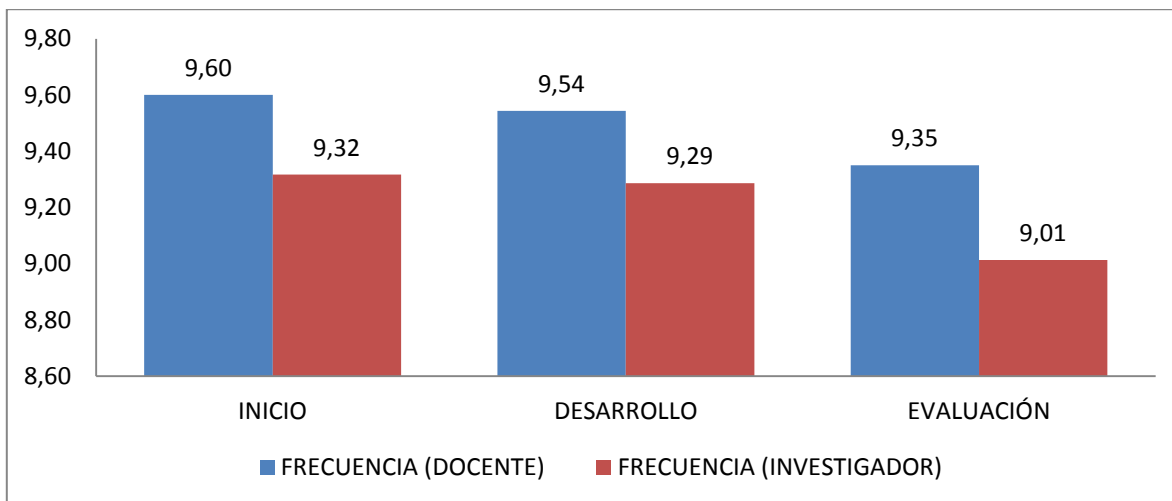
Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,33	96%	93%
3.12	DESARROLLO	9,54	9,42	95%	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,35	9,00	94%	90%
TOTAL		28,49	27,75		

PROMEDIO	9,50	9,25	95%	92%
----------	------	------	-----	-----

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Según el criterio del investigador y con referencia a la tabla y gráfico 13, sobre la frecuencia del desempeño profesional docente aplicado en el ámbito de enseñanza aprendizaje, tanto en el inicio, desarrollo y evaluación de este proceso, podemos afirmar que estos docentes mantienen un nivel aceptable, y su calificación sería muy buena ya que en la visión global mantienen su porcentaje iguales en estos aspectos, cabe recalcar que a nuestro criterio solo deben concordar en aplicar más la motivación durante toda la clase y que se evalué fuera de clase, que las tareas estén acordes a los temas tratados en el aula, de esta manera lograremos que los conocimientos perduren, que estos sean retenidos por el estudiante y no sean solo superficiales para el momento.

Y como lo afirma el manual básico del docente (2002), los niveles se comprueban mediante un buen rendimiento de los estudiantes y una buena puesta en práctica los sistemas de evaluación.

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.

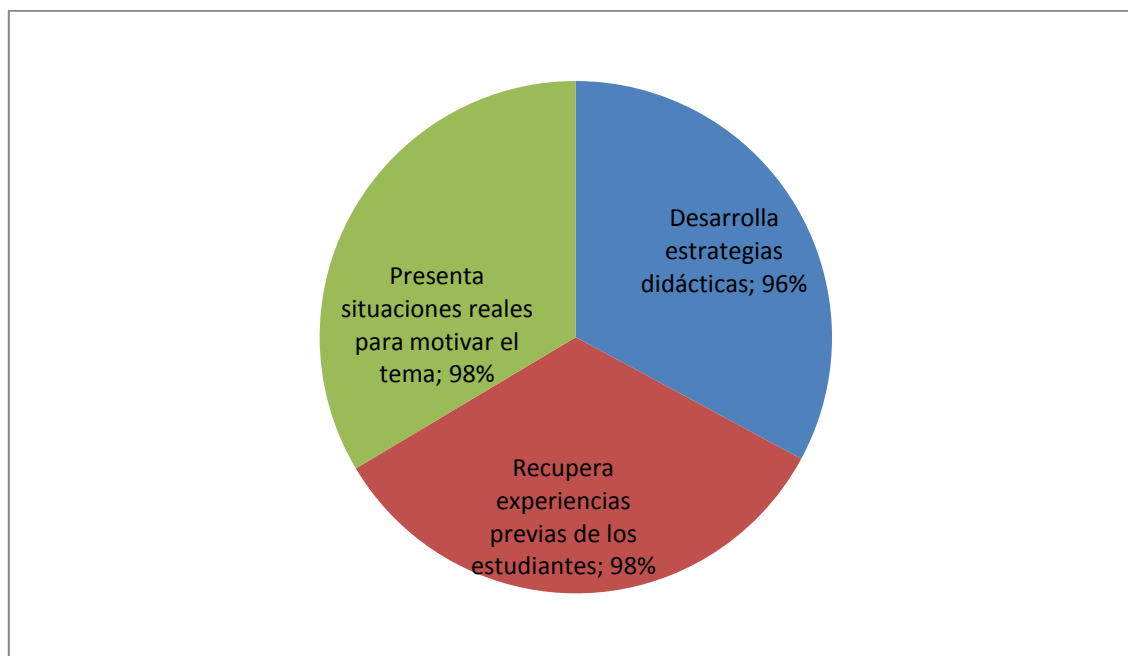
INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	29,20	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigreiro Del Pezo

Como lo muestra la tabla y el gráfico 14, los docentes encuestados, con respecto al nivel de importancia de la gestión del aprendizaje se puede afirmar que mantiene un buen nivel ya que su porcentaje se mantiene y como lo indica el grafico si desarrollan estrategias didácticas en el inicio de la clase, peros deben hacer más énfasis en ellas, ya que mantienen un punto bajo que las demás, están aplicando o escudriñando lo que saben los estudiantes con respecto al tema, hacen referencia sobre la realidad interna y externa de las situaciones reales de la actualidad.

Lo afirma la secretaría de Educación Pública (2003), el docente debe aplicar todas las estrategias a su alcance y saberlas manejar para un logro de metas y objetivos.

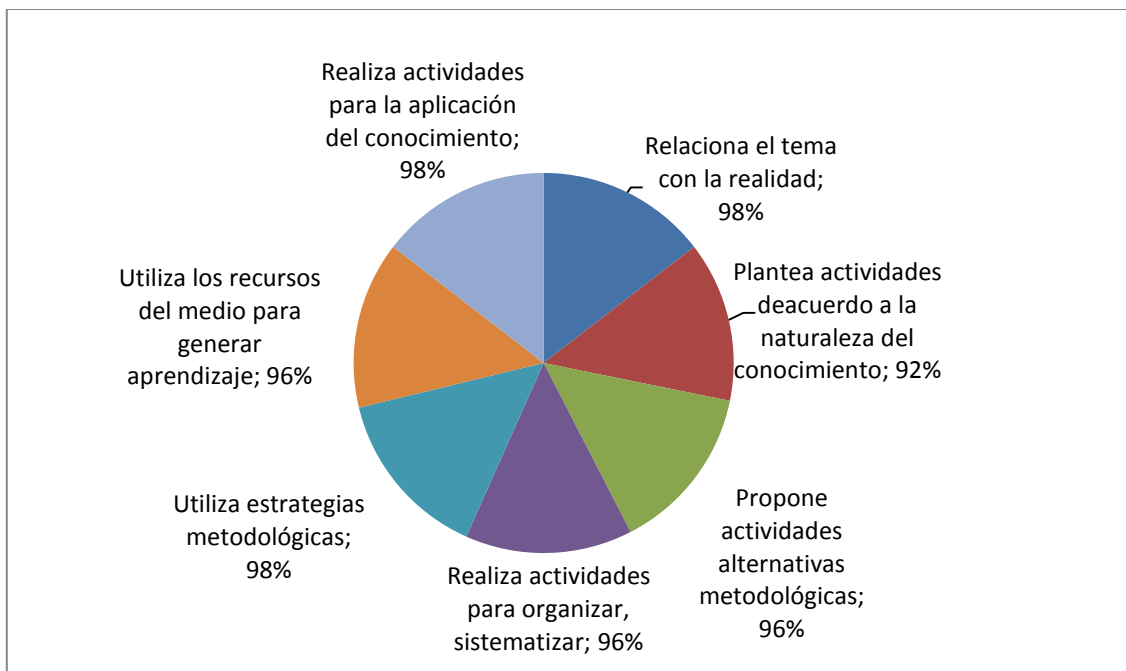
DESARROLLO:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	67,40	
	PROMEDIO	9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Por medio de los resultados que conforman la tabla y gráfico se puede conocer que los docentes en el ámbito de la importancia de la gestión del aprendizaje en su desarrollo, su porcentaje nos indica que si están dando la debida importancia a esta gestión, pero cabe hacer mención que deben mejorar en los siguientes puntos: plantear actividades de acuerdo a cada estudiante, que propongan actividades alternativas con diversas metodologías, y utilizar más recursos del medio para fijar los conocimientos.

Robalino (2008), afirma que en el proceso de enseñanzas hay aspectos insatisfechos, docentes que no aplican actividades que realcen los conocimientos propios que tienen los estudiantes.

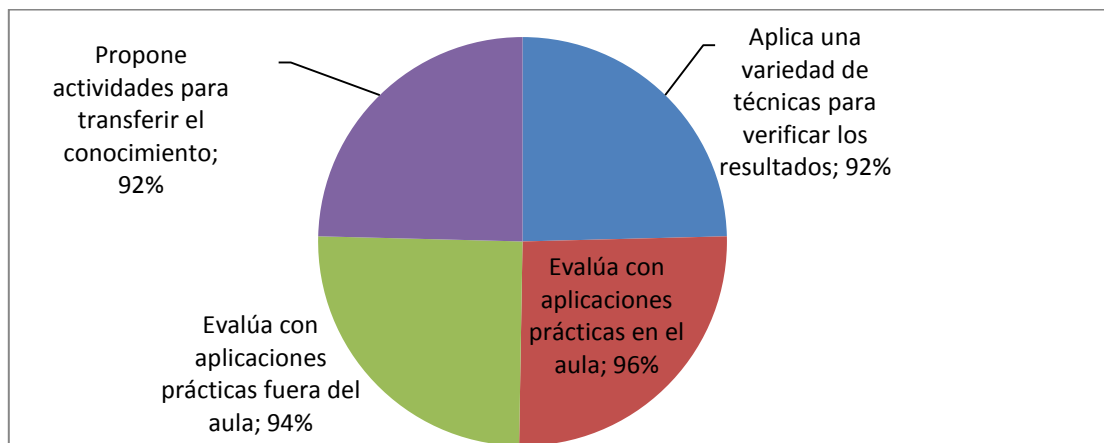
EVALUACIÓN:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
TOTAL		37,40	
PROMEDIO		9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Los resultados que han obtenido al aplicar el instrumento de investigación a este grupo de docentes, con respecto a la tabla y gráfico 16 que trata sobre la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, los resultados nos muestran una tendencia a que los docentes encuestados en los aspectos que se consideran en el proceso de enseñanza aprendizaje en la evaluación refleja que hay un buen nivel aceptable y que si aplican variedades de técnica en la evaluación practica en el aula y proponen muchas actividades para la transferencia del

conocimiento. Para los cual se hace recomendable seguir aplicando y mejorando para que su labor docente sea fructífera.

Como lo afirma El-Sahil (2005) el modelo de autoevaluación presenta dos características esenciales al buen desempeño docente: 1.- Perfil ideal. 2.- Docente de Calidad.

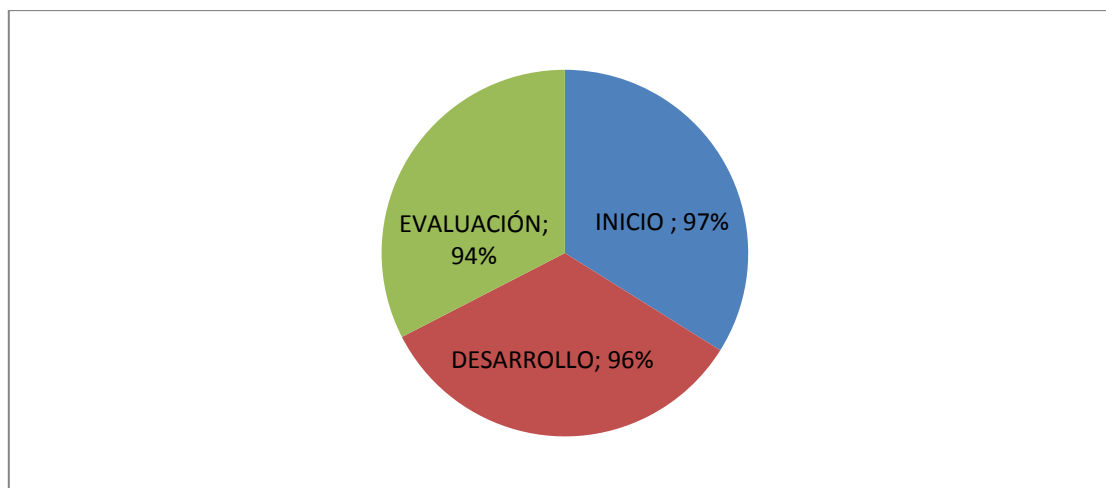
VISIÓN GLOBAL:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,63	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,35	94%
	TOTAL	28,71	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigreiro Del Pezo

En la tabla y gráfico 17 podemos observar que los resultados son favorables ya que su porcentaje se mantiene estable, lo cual quiere decir que para estos docentes encuestados es muy importante el proceso de enseñanza aprendizaje en sus tres momentos, inicio, desarrollo y evaluación, y como lo dice Juba y Sanmatí (1996) son recursos favorables de una evaluación centrada en el proceso más que en los resultados. Desde esta perspectiva la evolución debe ser un instrumento para el docente en el cual se debe reflejar el buen desempeño de cada uno, ya que para que el estudiante aprenda este debe desarrollar una de las habilidades claves del aprender a aprender y eso solo se consigue si estos son organizados y planifican clase a clase.

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

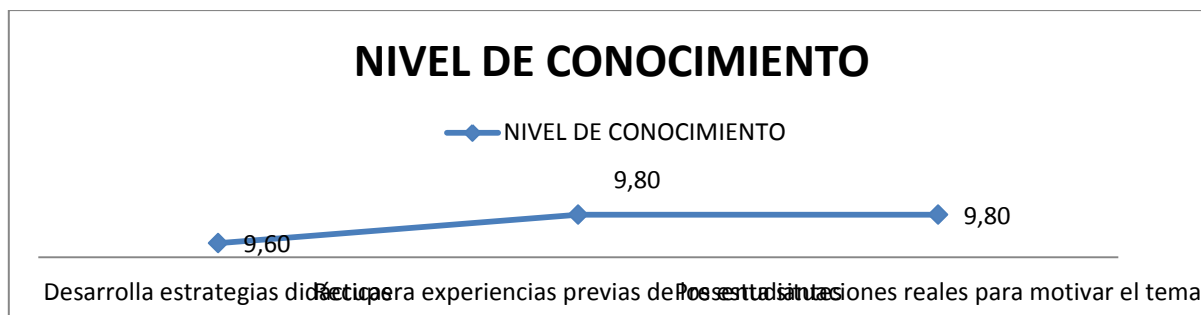
INICIO:

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	29,20	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTP 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

De lo expuesto en la tabla y gráfico 18 se observa que los docentes tienen un buen nivel de conocimiento en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, pero deben preocuparse por desarrollar estrategias didácticas que realcen su trabajo, como lo dice Hellriegel (2002) “las estrategias son los principales recursos que se eligen e instrumentan para conseguir uno o más objetivos”. Entonces el nivel de conocimiento debe ir de la mano con las estrategias que cada docente ponga en práctica en las aulas y la ejecución de este proceso sea realmente fructífero. Tales como recuperar experiencias previas de los estudiantes, las cuales hay que explorarlas y de allí partir con los conocimientos.

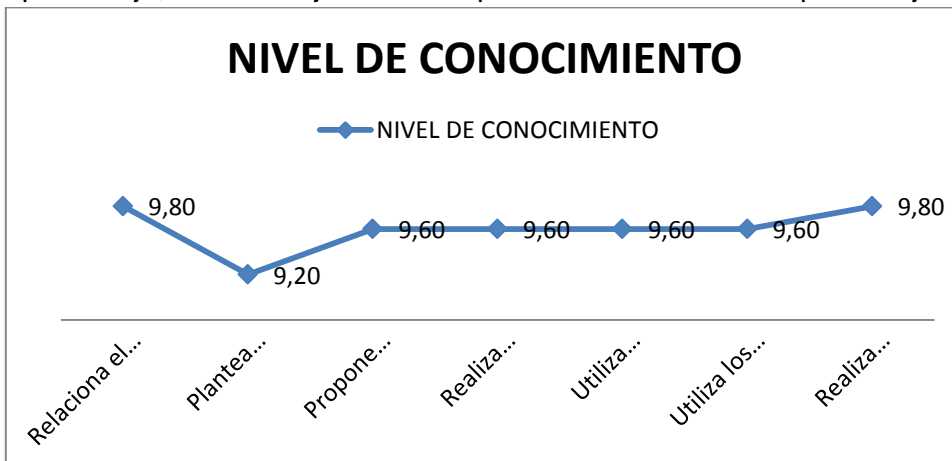
DESARROLLO:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	67,20	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

El desempeño docente de los maestros encuestados en este centro educativo juega un papel muy importante, ya que se nota que no están repitiendo los métodos tradicionalistas de siempre, sino que cada uno está capacitado y se esmera por dar lo mejor al momento de impartir las enseñanzas, tal es el caso que en el desarrollo de sus actividades y como nos lo muestran los datos obtenidos en la tabla y gráfico 19, los docentes cumplen con los requisitos expuestos en esta interrogante, en dos temas están excelentes, relaciona el tema con la realidad y realizan actividades para la aplicación del conocimiento, los otros puntos tratados mantienen un punto bajo 92%, para los cuales se debe trabajar más, también deben preocuparse por mantener el mismo nivel de porcentaje en todas las actividades realizadas en el desarrollo de la clase.

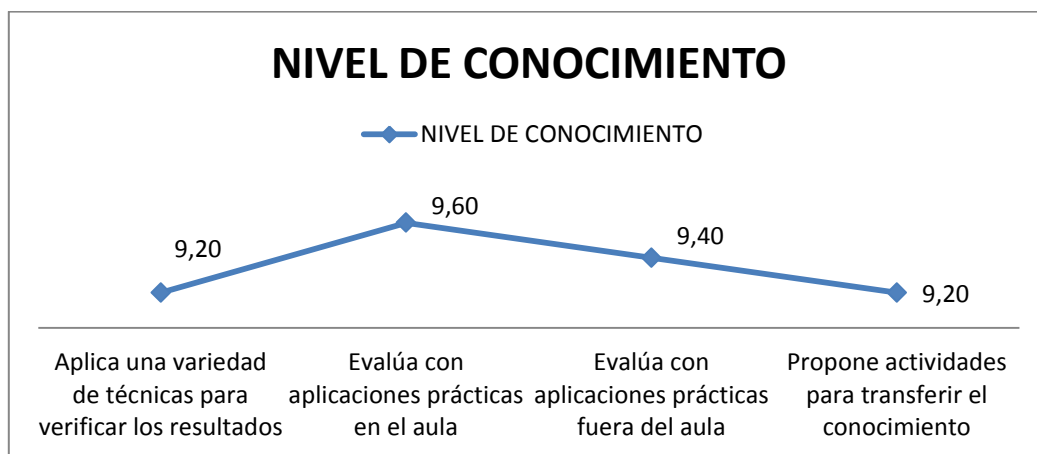
EVALUACIÓN:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	37,40	
	PROMEDIO	9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigreiro Del Pezo

Los docentes que imparten las clases en este centro educativo y que fueron encuestados, su nivel de conocimiento en el proceso de evaluación, es muy fructífero ya que su porcentaje se mantiene estable en un 96% es decir están aplicando los momentos de la evaluación inicial, formativa y sumativa, pero deben hacer más énfasis en el proceso de escudriñar lo que sabe el estudiante, los conocimientos previos. Ya que estos son los que nos dan las pautas y saber por dónde empezar al realizar una clase nueva.

Martínez (2007), asevera que una buena gestión se caracteriza por ser: participativa, reflexiva, dialogo, buenas relaciones, trabajo colaborativo.

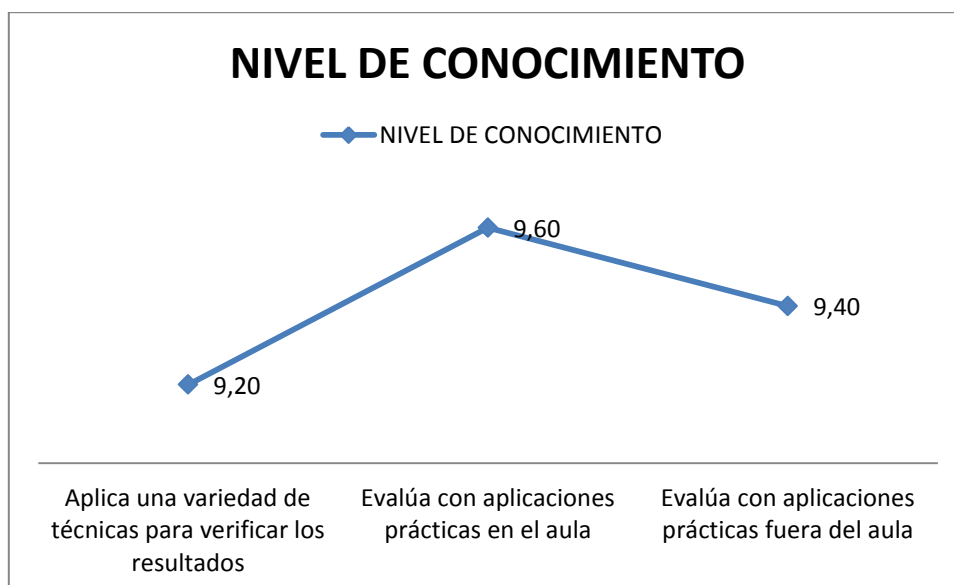
VISIÓN GLOBAL:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
TOTAL		28,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTP 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

En lo que respecta al tema investigado desempeño docente, en el Centro Educativo Pedro José Rosales, el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje se puede sacar una clara conclusión de cómo están actuando estos maestros, y podemos afirmar que si están aplicando una variedad de técnicas en la evaluación dentro de la clase en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, por otro lado se ve claramente que bajaron un punto del porcentaje en los temas si aplican variedad de técnicas para verificar los resultados para lo cual deben y su respuesta sería de que también deben evaluar con aplicaciones prácticas los temas fuera del aula, ya que como lo muestra el gráfico se mantiene bajo el nivel aceptable. Y según Bierly (1996) los maestros deben desarrollar estrategias genéricas sobre el conocimiento para llegar con conocimientos sólidos que quedan para la vida.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

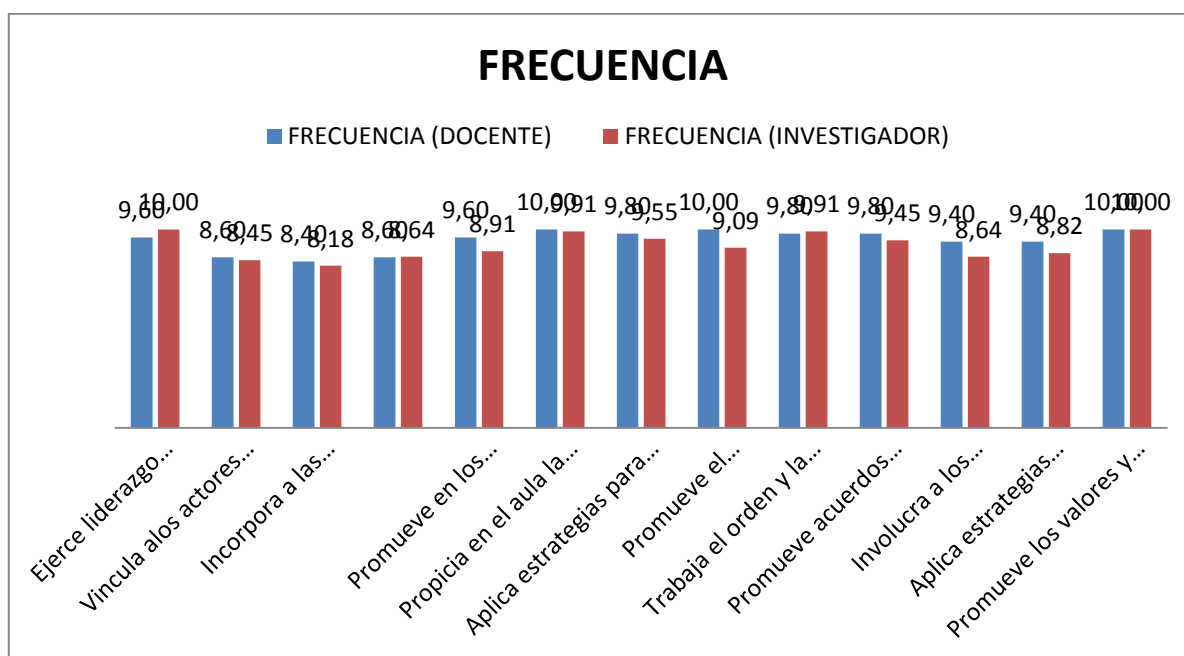
Tabla 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR R)	PORCENTAJ E (DOCENTE)	PORCENTAJ E (INVESTIGADOR R)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	10,00	96%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	8,45	86%	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	8,18	84%	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	8,64	86%	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	8,91	96%	89%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,91	100%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	9,55	98%	95%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	9,09	100%	91%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,91	98%	99%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,45	98%	95%
4.11	Involucra a los estudiantes en la	9,40	8,64	94%	86%

	planeación				
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	8,82	94%	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
	TOTAL	123,00	119,55		
	PROMEDIO	9,46	9,20	95%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigreiro Del Pezo

Los resultados obtenidos con respecto al nivel de frecuencia del liderazgo y comunicación del Desempeño Docente de los maestros investigados al aplicar el cuestionario, nos da una muestra real de este proceso y nos muestra una mediana satisfactoria, ya que el porcentaje menor no se aleja del porcentaje mayor, lo que nos quiere decir que mantienen con mucha frecuencia liderazgo y por lo mismo una buena comunicación, ya que esta es la base para que funcione el proceso educativo de enseñanza aprendizaje, como lo dice Álvarez Fernández (2001) acerca de la necesidad de plantear una dirección profesional con un perfil claro de liderazgo para los docentes.

Con lo cual concordamos con dicho criterio, ya que si el maestro no es un líder y no transmite una comunicación adecuada el proceso educativo no estaría en buen camino.

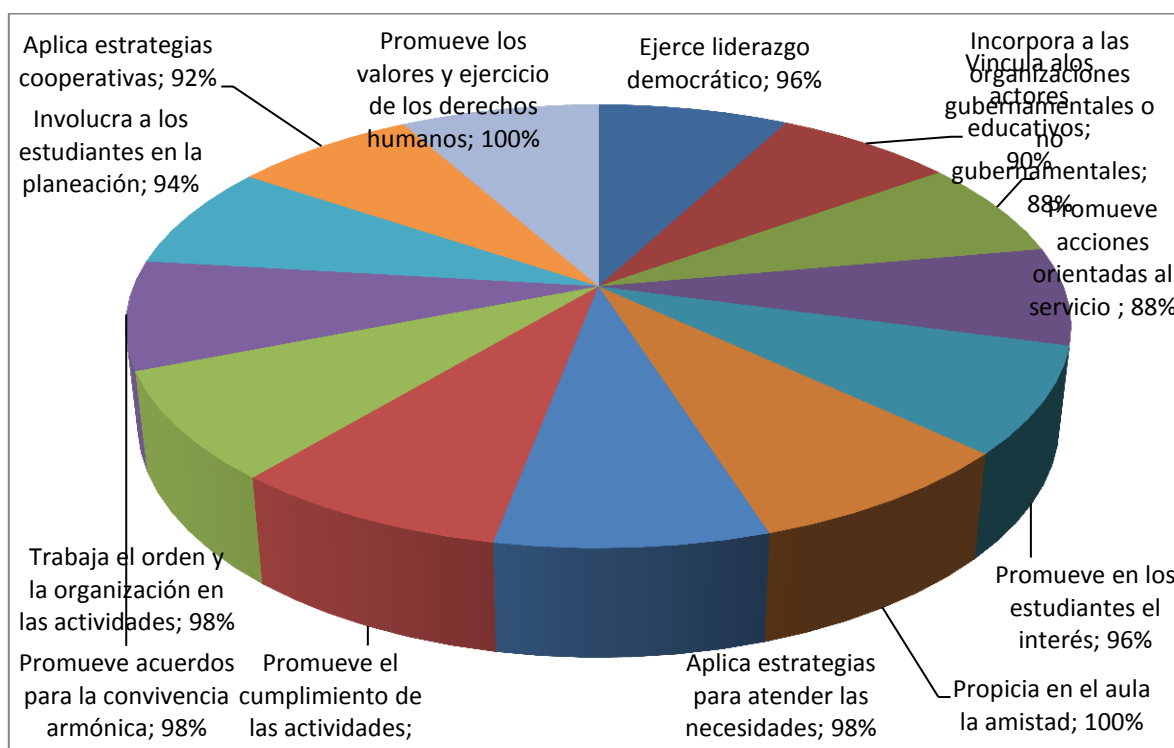
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	123,80	
	PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

La tabla y gráfico nos muestran un resultado favorable con respecto a la importancia del liderazgo y comunicación que están dando los docentes encuestados, lo que nos quiere decir que estos docentes su porcentaje en este nivel de importancia se tiende a mantener estable entre 96%, lo que deben mejorar es en mantener las relaciones con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, también deben mejorar en promover más acciones con servicio social, ya que estas se alejan del porcentaje mayor. En fin la comunicación y liderazgo de estos docentes es muy buena y como lo afirma autores como Bueno Moreal María José (1996 p. 8) un entramado de semejantes características va influir en nuestro sistema educativo, los sistemas de comunicación. y concordamos con este criterio, ya que en la actualidad hay diferentes medios para mantener la comunicación activa día a día.

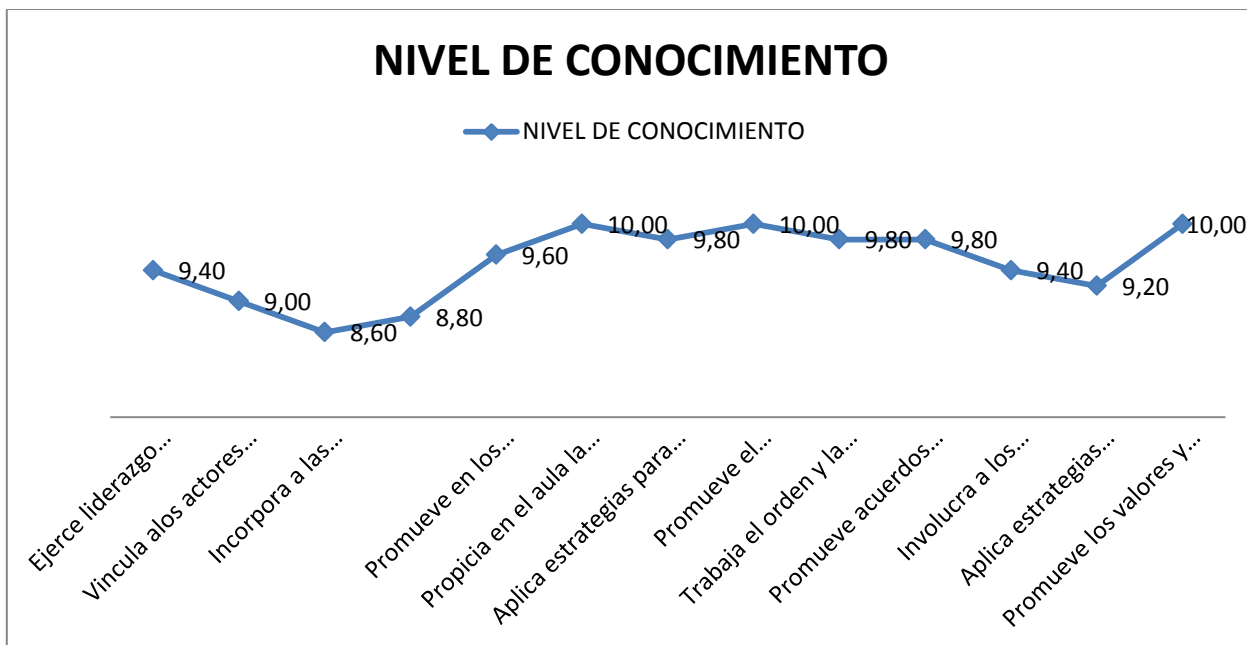
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	123,40	
	PROMEDIO	9,49	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTP 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

La media obtenida en el análisis del gráfico da una idea clara de que nivel de conocimiento tienen los docentes encuestados con respecto al nivel de conocimiento del liderazgo y comunicación, su porcentaje nos muestra que todos tienen un alto conocimiento del tema (liderazgo y comunicación) pero lo que tienen que mejorar es en promover acciones orientadas al servicio y aplicar más estrategias cooperativas, trabajar más en conjunto por el bien de toda la comunidad educativa.

Sánchez (2000) dice que el tipo de liderazgo debe estar vinculado con el clima organizacional y el tipo de cultura de la comunidad para mantener una buena organización dentro del aula.

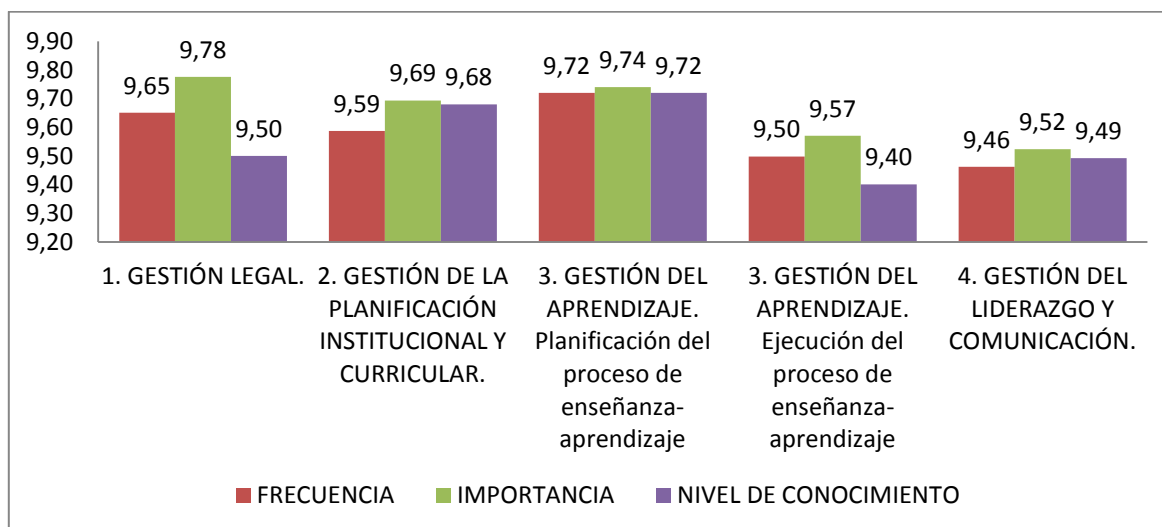
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,65	9,78	9,50
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,59	9,69	9,68
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,72	9,74	9,72
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,50	9,57	9,40
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,46	9,52	9,49

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPPL 2014

Gráfico 25. Desempeño profesional del docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Como se muestra en la tabla y gráfico se puede observar que los docentes a los cuales se le ha aplicado esta encuesta los resultados en el desempeño profesional docente en el ámbito de concepción general en los tres aspectos frecuencia, importancia y nivel de conocimiento mantienen un porcentaje aceptable entre un 96%, los cuales reflejan que tanto en la gestión legal, gestión de planificación, gestión del aprendizaje (planificación, ejecución del proceso enseñanza aprendizaje) y la gestión de liderazgo y comunicación están por buen camino, esto

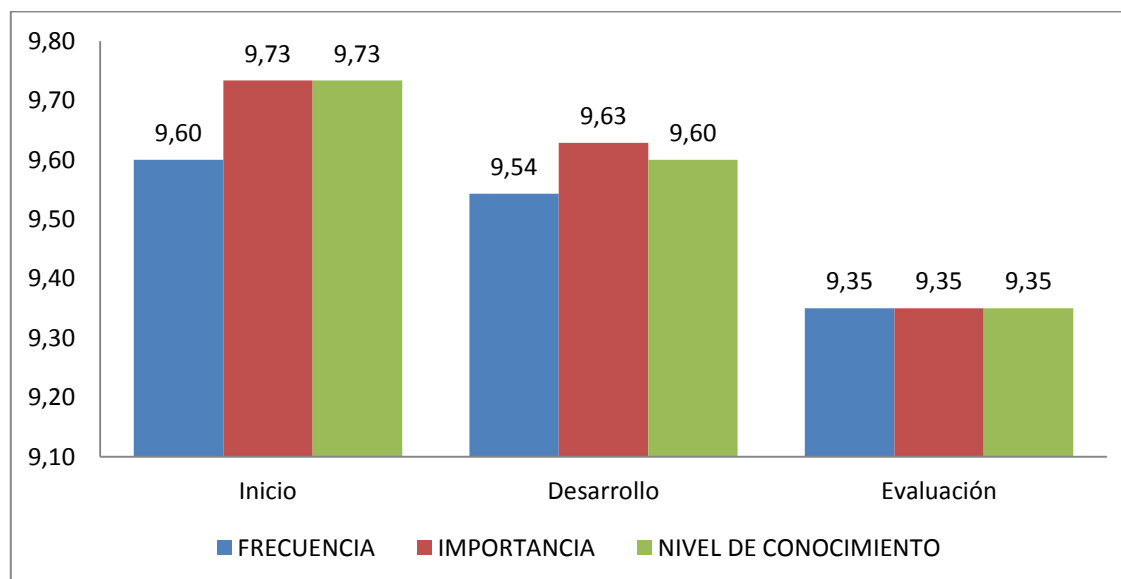
nos muestra que a pesar de las pocas falencias encontradas si están aplicando sus conocimientos y encaminándose a un desarrollo de un buen desempeño profesional docente, como lo dice Boyatzis (1982) las competencias constituyen el conjunto de características de una persona, que está directamente relacionada con una buena ejecución de un puesto de trabajo o de una determinada tarea. Y mientras que para Woodruffe (1993) concibe las competencias como una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente. Y es lo que demuestran los docentes en los ámbitos estudiados.

Tabla 26. Desempeño profesional del docente

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,60	9,54	9,35
IMPORTANCIA	9,73	9,63	9,35
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,73	9,60	9,35

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

Gráfico 26. Desempeño profesional del docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Los resultados obtenidos del desempeño profesional de los docentes en la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso el gráfico nos muestra que los docentes deben mejorar en el aspecto de la evaluación, como ya se vio en otros ítems hay falencias en la evaluación fuera del aula, ya que no hay concordancia de lo que se evalúa con el tema expuesto en clase. La evaluación interna todo bien pero externamente también hay que evaluar y que esta sea concorde a los temas que se han visto durante el día. Como lo afirma Esteban Martínez Lobato (2005), en su artículo La Evaluación en la Educación “la evaluación es una condición indispensable para cualquier organización a que avance y crezca, plantea evaluaciones diagnósticas, formadoras”.

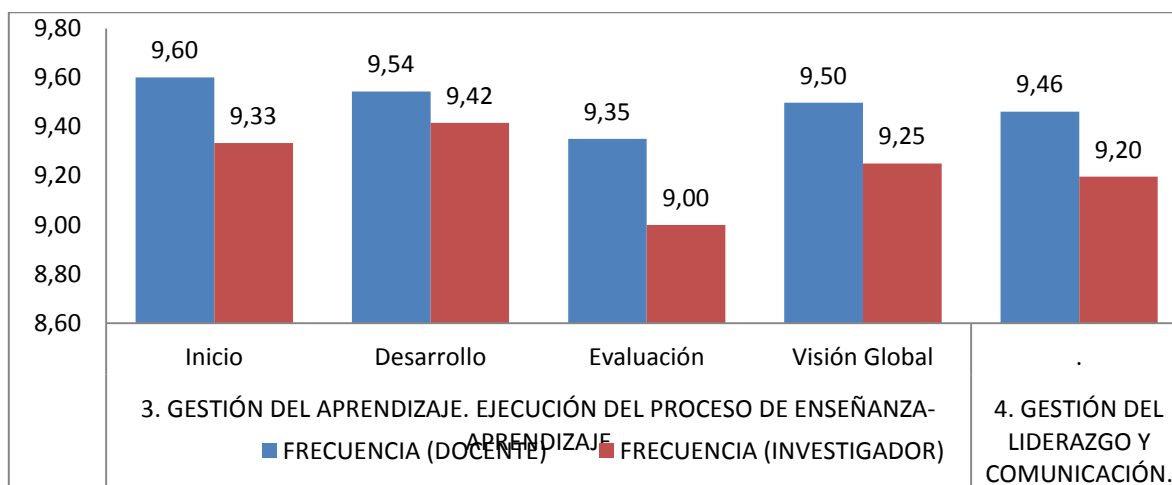
Con lo cual concordamos que no solo hay que evaluar en el aula sino también fuera de ella y esto se consigue planificando lo que se quiere lograr.

Tabla 27. Desempeño profesional del docente

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,60	9,33
	Desarrollo	9,54	9,42
	Evaluación	9,35	9,00
	Visión Global	9,50	9,25
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,46	9,20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales
Elaborado por: UTPL 2014

Gráfico 27. Desempeño profesional del docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.
Elaborado por: Orlando Tigrero Del Pezo

Mediante los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes conociendo sobre su desempeño profesional en una visión global en los ámbitos de gestión del aprendizaje vemos como ejecuta su actividad diaria y refleja tanto en el inicio, desarrollo y evaluación una media favorable, es decir cumple con los requisitos previos para mantener una buena relación con los temas tratados. De esta misma forma nos damos cuenta que ejerce un buen liderazgo para tener el control dentro de la clase.

Como lo afirman Tales et.al (2010), si antes los cambios se producían de forma lenta y gradual, ahora la velocidad y la proporción de dichos cambios exigen de sus líderes competencias más dinámicas y flexibilidad que les permita adquirir otras nuevas.

Es lo que se demuestra que estos docentes van avanzando conforme se presentan las necesidades diarias ya que están ejerciendo un buen liderazgo dentro de su institución educativa.

Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones:

En este trabajo de investigación he llegado a las siguientes conclusiones:

1.- En cuanto a la gestión legal, los docentes demuestran un buen nivel de aplicación en cuanto a la importancia y conocimiento desde el ámbito de su profesión, sin embargo asumen dificultades en identificar los niveles educativos en un 9,50, lo cual demuestra que hay falencias en este aspecto.

2.- En cuanto al ámbito de planificación institucional y curricular el porcentaje obtenido a nivel general, en sus tres niveles frecuencia 9.59, importancia 9.69 y nivel de conocimiento 9.68, lo cual demuestra que los docentes tienen un amplio conocimiento en el tema referido, sin embargo se nota una pequeña falencia en el nivel de importancia, por tal razón se debe trabajar para dar la debida atención al punto y mejor en este aspecto.

3.- En el tema referente a la gestión del aprendizaje, los docentes investigados en este aspecto de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje tienen un nivel aceptable, es decir si planifican de acuerdo a las normas establecidas, sin embargo demuestran un porcentaje menor en la frecuencia y nivel de conocimiento de 9.72, por lo mismo se debe trabajar en este aspecto.

4.- El referente que trata sobre la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en cuanto a la importancia tienen un nivel aceptable de 9.57, pero se demuestra una baja en la frecuencia e importancia de 9.46 y 9.46, por tal razón los docentes deben aplicar las técnicas adecuadas para fijar en los estudiantes los conocimientos y dar la debida importancia a lo mencionado.

5.- En el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación, los docentes de este centro educativo demuestran un que hay un punto bajo en este aspecto, en su frecuencia de 9.46, lo cual indica que deben realizar trabajos de liderazgo con más frecuencia.

- **Conclusión Global:**

El estudio muestra que los docentes que en su mayoría es gente joven preparada conoce las técnicas innovadoras para impartir el conocimiento, pero de nada valdría tal conocimiento si no

se lo aplica de manera constante, por eso el docente debe todos los días dedicar un pequeño momento a prepararse y buscar los elementos complementarios para que el conocimiento llegue al estudiantes y este conocimiento sea permanente para vida práctica.

-

Recomendaciones:

- A los docentes y directivos, hacer cursos de capacitación permanentes para estar al día en los avances científicos, tecnológicos educativos.
- A los directivos de la Institución educativa, personal docente y también los padres de familia, procurar promover acciones para mejorar
- A los docentes, seguir los planes establecidos por la Institución educativa, para su feliz culminación y aplicación de los mismos.
- A los docentes, motivar constantemente a los estudiantes para lograr los aprendizajes significativos, estando motivados con interés en los estudios se logrará llegar al feliz término de la culminación de metas establecidas.
- A los docentes, hacer compromisos entre compañeros para que haya colaboración mutua de unos a otros y compartir en círculos de estudios experiencias que a unos han resultados positivos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Recomendaciones Globales

- Es importante que los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Pedro José Rosales”, utilicen estrategias de enseñanza para motivar a los estudiantes a lograr el aprendizaje significativo, diseñando recursos didácticos donde se evidencia el buen desempeño del docente, haciendo trabajos dentro y fuera del aula.
- No siempre la responsabilidad de la enseñanza debe recaer sobre los docentes por ello es importante que el padre se involucre activamente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- El maestro debe actualizarse en el conocimiento y empleo de estrategias y recursos pedagógicos que le permitan favorecer el aprendizaje significativo de los estudiantes, mejorando de esta manera su desempeño profesional docente.
- Los docentes de este centro educativo conozcan sobre la ley de educación sus fines, objetivos y reglamentos.
- Los docentes conozcan el código del niño y del adolescente para que respeten los derechos de estos y no sean vulnerados.

Bibliografía

Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). Estrategias para la acción directiva . Argentina : Noveduc.

Barrera, I., & Robert, M. (Diciembre de 2011, párr 17). Estándares de Evaluación docente en Mexico. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de Programa de Promoción de la reforma en America latina y el caribe PREAL: http://www.empresariosporlaeducacion.org/media/documentos2011/situacionamericalatina2012/estandaresmexico_preal2011.pdf

Barrero, N. (2001). Aproximación metacognitiva a la evaluación de la enseñanza. Revista Electrónica de Investigación y evaluación Educativa, 7 (2).

Barrero N. (2000). Aproximación metacognitiva a la evaluación en la enseñanza. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, Volumen 7, 2-3.

Botero, C., & Alberto, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. Revista Politecnica Julio 2007, 49-2.

Casanova, M., & Rodríguez, H. (2009). La inclusión educativa un horizonte de posibilidades. Madrid: La Muralla S.A.

Cepeda, E., & Caicedo, G. (2007). Factores Asociados a la Calidad de la Educación. Revista Iberoamericana de Educación (SSN: 1681-5653), (43), 2-4.

Comellas, M. (2011). Educar en la comunidad y la familia; acompañando a las familias en el día a día. Valencia: Nau llibres.

Constitución Política del Ecuador. (1978). Aprobada en el Referéndum del 15 de enero de 1978. Publicada en el R.O. No. 800 de 27 de marzo de 1979. Obtenido de SECCION III, De la educación y cultura.

Copello L, M., & Sanmartí P, N. (2001). Fundamentos de un modelo de formación permanente del profesorado de ciencias centrado en la reflexión dialógica sobre las concepciones y las prácticas. Enseñanza de las ciencias, 172, 19 (2).

Córtés, D. (2011). Gestión Legal. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Escuela Politécnica de Cáceres: http://html.rincondelvago.com/aspectos-legales-de-la-construccion_gestion-urbanistica.html

Cortés, D. (2011. párr.6). Gestion legal. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Escuela Politécnica de Cáceres: http://html.rincondelvago.com/aspectos-legales-de-la-construccion_gestion-urbanistica.html

Díaz, F. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid: Wolters Kluwer España, S.A.

Educando. (16 de Octubre de 2009). Portal de la educacion Dominicana. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de Gestion Educativa: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

Estrategias de Aprendizaje . (s.f.). ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE. Obtenido de <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/>

Estrategias para un buen Aprendizaje. (2013). Aprendizaje Cooperativo. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Estrategías de Aprendizaje: <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/estrategiasparaelbuenaprendizaje.htm>

Fernández Cruz, M. (2004). El desarrollo docente en los escenarios del currículum y la organización. Profesorado. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 14, 8.

Fresan, M., & Vera, Y. (2004). Evaluación del desempeño del profesional académico; análisis y propuesta de metodología básica. Obtenido de Cuderos Digitaes: http://www.angelfire.com/ak5/eduardobustos_1/lectura14.pdf

Gairín Sallán, J. (2007). Aspectos Institucionales de la Orientación. Obtenido de Congreso Internacional de Orientación educativa y profesional: http://diversidad.murciaeduca.es/orientamur/gestion/documentos/4._aspectos_institucionales_orientacion.pdf

García Legazpe, F. (2008). Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora. En F. García Legazpe, Capítulo II, Los Factores que influyen en la Motivacion para el Aprendizaje (pág. 39). España: Omagraf,sl.

García, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid-España: Narcea S.A.

Gobierno Federan Mexicano. (2010). *dimensiones de la gestión escolar segun categoria*. Recuperado el 21 de marzo de 2014, de *Modelo de Gestion educativa estrategica*: http://www.sepbcs.gob.mx/Programas_Escuela%20Calidad/MexicoPECX/Modelo%20de%20Gestion%20Educativa.pdf

Gubbins, V. (2001). *Relación entre Escuelas, Familias y Comunidad: Estado Presente y Desafíos Pendientes*. *Revista electrónica Umbral*, 3, (7).

Hernández, A. (2000, párr.15). *Estrategias Innovadoras para la Formación Docente*. Obtenido de *Organización de Estados Iberoamericano para la Educacion, la Ciencia y la Cultura*: <http://www.oei.es/de/ac.htm>

Hernández, J., Márquez, A., & Palomar, J. (2006). *Factores Asociados con el Desempeño Academico en el EXANI-I*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 11 (29), 547-581. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002911.pdf>

Hiep, E., & Pruijs, L. (2006). *Cómo demostrar un liderazgo. los intangibles de la internacionalización empresarial*, 125-132.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditacion y Certificación de al calidad de la Educacion Básica . (2011). *Modelo de Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular*. Lima-Perú: SINEACE.

Iyanga, A. (2006). *Politica Educativa: Naturaleza, historia, dimensones y componentes actuales*. En A. Iyanga, *Definición de política educativa* (pág. 112). Valencia: Nau Llibres.

Jensen, K., Joseng, F., & Lera, M. (2007). *Programa Golden 5*. Obtenido de *Estrategias para Mejorar la Relacion Familia-Escuela: Pasos Claves* : www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/5FamiliayEscuela.pdf

Jiménez, I. (2008). *La Relación Familia - Escuela*. *Revista del Comité Científico de la aesan*, 10.

Juárez, B. (2004). *Evaluacion del desempeño del profesional academico; analisis y propuesta de metodologia básica*. México: Tenayuca .

López, A., & Domínguez, J. (2009). La formación del profesorado como factor clave en el éxito de la convivencia educativa. Obtenido de Actas do X Congreso Internacional Galego- Portugues de Psicopedagogia: Braga: Universidade do Minho: <http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/xcongreso/pdfs/t3/t3c77.pdf>

Luis Felipe, A., & Gonzáles, E. S. (2010). Psicología para el docente; Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.

Magrum, C., & Sthepen, S. (2011). estilos de aprendizajes. Obtenido de <http://naye-estilosdeaprendizaje.blogspot.com/2011/03/estilo-auditivo.html>

Magrum, C., & Sthepen, S. (2011). estilos de aprendizajes. Obtenido de <http://naye-estilosdeaprendizaje.blogspot.com/2011/03/estilo-auditivo.html>

Maiztegui, A., González, E., Tricárico, H., Salinas, J., Pessoa, A., & Gil, D. (2000). La formación de los profesores de ciencias en Iberoamérica. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación: <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=70685>

Marchesi, A., Carlos, T. J., & César, C. (s.f.). Calidad, equidad y reformas en la enseñanza. En A. Marchesi, La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios (págs. 18-19). Madrid, España: Fundacion Santillana. Obtenido de <http://www.oei.es/metas2021/CALIDAD.pdf>

Marco de Buen Desempeño Docente. (2012). Desarrollo del Desempeño del docente. Recuperado el 27 de Junio de 2014, de Un buen maestro cambia tu vida: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Martínez, B., & Niemela, R. (2010). Formas de implicación de las familias y de la comunidad hacia el éxito educativo. Revista Educación y Pedagogía, 9, 22 (56).

Matisse, H. (1 de Septiembre- Noviembre de 1996). La comunicación positiva y el entorno organizacional. RAZÓN Y PALABRA, 4- 1-60. Obtenido de RAZÓN Y PALABRA: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n4/sanchg.htm>

Ministerio Coordinador de Conocimiento Y talento Humano. (11 de Diciembre de 2012, párr.5). Conozca qué son los estándares de calidad educativa. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano > Comunicamos > Noticias >

Conozca qué son los estándares de calidad educativa:
<http://www.conocimiento.gob.ec/conozca-que-son-los-estandares-de-calidad-educativa/>

Ministerio de Educación Ecuador. (2013). Desempeño del docente. Recuperado el 27 de Junio de 2014, de Sistema de Evaluación del desempeño del docente:
<http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

Ministerio de Educación de Perú. (2014). Aprendizaje Escolar . Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Marco del Buen Desempeño Docente:
<http://www.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/marco-de-buen-desempeo-docente-2013>

Ministerio de Educación de Ecuador . (2012). Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. . Obtenido de Ministerio de Educación de Ecuador : www.educación.gob.ec

Ministerio de Educación de Panamá. (2013). Dirección de asesoría legal. Revista Meduca, 102.

Ministerio de Educación de Perú. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Perú: Coroe Educativo.

Ministerio de Educación de Perú. (2014). APRENDIZAJE ESCOLAR. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE:
<http://www.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/marco-de-buen-desempeo-docente-2013>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010. Quito-Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.

Ministerio de Educación Ecuador . (Febrero de 2011). Estándares de Calidad Educativa . Obtenido de Propuesta para la discusión ciudadana:
http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf

Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia. (14 de Mayo de 2013, párr.3). Gestión Educativa. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de MInEducación:
<http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>

Mir, M., Batle, M., & Hernández, M. (2009). Contextos o Ámbitos de Participación de las Familias en la Escuela. Revista Electrónica 'Investigación, Innovación Educativa i Socioeducativa, 1(1), 54.

Montenegro, I. (2007). Desempeño del docente. Bogotá - Colombia : PRINTED.

Montenegro, I. (2007). Evaluación del Desempeño del Docente: Fundamentos Modelos e instrumentos. Bogotá- Colombia: Magisterio Ediciones Especiales.

Moya, A. (2010). Relación profesor-alumno. Revista Digital Innovación y experiencias educativas, 6 (27), 1-9.

Murillo , P., & Becerra , S. (2009). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales». Su importancia en la gestión de los centros educativos. Obtenido de Revista de Educación, : http://www.revistaeducacion.mec.es/re350/re350_16.pdf

Ortega E, F. J. (2008). Características de Gestión. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), 1 (2), 61-79.

Pérez Mariscal, A. (2009). La motivación escolar. Revista Digital Innovación y experiencias educativas, 6 (14) 1-9.

Pérez, M. A. (2009, 6 (14)). La motivación escolar. Revista Digital Innovación y experiencias educativas, 1-9.

Pirela, J., & Peña, T. (2005, párr.25). Nuevos desafíos para la formación del profesional de la información frente al surgimiento de la cibernética: un enfoque de competencias. Investigación Bibliotecológica, 19, (38).

Pla López, R. (2005). Fundamentos teóricos del desempeño docente desde un enfoque integral y contextualizado. Educación y Sociedad, revista Digital., (4).

Revista de Investigación Educativa. (16 de 06 de 2013). Planificación Estratégica. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Instituto de Investigación en Educación: <http://revistas.uv.mx/index.php/cpue/article/view/203/1654>

Ruiz, E., & Estrevel, L. (2006). La relación maestro-alumno en el contexto del aprendizaje. Revista Número 6 La Psicología en la transformación educativa, 9.

Salas Perea, R. (2000, párr.18). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. Scielo, 14 (2).

Secretaría de Educación Pública . (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México: Colonia Centro Histórico. Obtenido de Secretaría de educación publica .

Secretaría de Educación Pública de México . (Mayo de 2010). Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica en México. Obtenido de referente de la categoría gestión didáctica : <http://cee.edu.mx/referentes/2-2.pdf>

Soler Martínez, C. (marzo de 2004, párr.25). Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente. Educación Médica Superior, 18 (1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412004000100005&script=sci_arttext

Soler, E. (2004). Paisaje en la docencia. Valencia : Enric Solbes.

Tarabini , A., & Bonal, X. (2011). Globalización y política educativa: los mecanismos como método de estudio. Revista de Educación: Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Sociología Barcelona, España, 246. Obtenido de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_10.pdf

Técnicas didácticas centrados en el desempeño. (s.f.). Dialogo simultaneo. Obtenido de <http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/simultaneos.htm>

Tedesco, J. (2011). Los desafíos de la educación básica en el siglo XXI. Revista Iberoamericana de Educación, 42, 1 (55).

Tedesco, J., & López, N. (2002). ¿Se acabó la expansión fácil de la educación? Desafíos a la educación secundaria en América Latina, 57.

Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda dependiente. Profesorado Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 13(1), 29. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>

Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 11 (1).

Villagómez , M. (2 de Diciembre de 2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. Obtenido de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Ámbito	LEGAL	X
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	
	APRENDIZAJE	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	

Problema identificado:

En la investigación se evidenció que los docentes de este centro educativo tienen un bajo conocimiento sobre la Ley de Educación Intercultural y su reglamento.

Nombre de la estrategia:

“Capacitación a los docentes de la Escuela de Educación Básica Pedro José Rosales sobre la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Título I De los Principios Generales, del Ámbito Principio y Fines, el título II De los Derechos y Obligaciones, del Derecho a la Educación y Capítulo IV De los Derechos y obligaciones de las y los Docentes y su reglamento, para su desempeño profesional”.

Objetivo:

Objetivo General

Capacitar a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Pedro José Rosales” sobre la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento para que conozcan sus derechos, obligaciones y beneficios del cumplimiento y aplicación de dicha ley.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
1.-Aviso a los docentes para una capacitación sobre la LOEY y su reglamento.	1. Para el cumplimiento de las actividades se procederá en la aplicación de lo	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Internet • Dispositivo de almacenamiento de datos. • imágenes de 	Para la Actividad No 1 Se elabora un documento que serán repartidos a

<p>RESPONSABLE: Orlando Tigrero</p> <p>FECHA: Primera Semana de octubre de 2014</p> <p>CUMPLIMIENTO: Pasar una circular al Director de la Escuela para que convoque a todos los docentes sobre capacitación en el tema Ley de Educación Intercultural.</p> <p>2.- Curso sobre Ley de Educación Intercultural I parte.</p> <p>RESPONSABLE: Capacitador</p> <p>FECHA: Segunda semana de Octubre 2014</p>	<p>siguiente:</p> <p>2. Inferir el contenido del texto de la ley de Educación Intercultural. A través de las imágenes y diapositivas.</p> <p>3. Descubrir los beneficios de la ley. Como: acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, recibir incentivos por sus méritos, gozar de estabilidad laboral, entre otros.</p> <p>4. Estimular a los docentes al conocimiento de la ley.</p>	<p>internet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Carteles grandes • Hoja Blanca • Libros • Hojas <p>Copias Impresiones CD Lápices Capacitador Viáticos Imprevistos Ley de Educación Intercultural carteles</p>	<p>los docentes en donde consta la fecha y hora en que se realizará la capacitación.</p> <p>Para la Actividad No 2</p> <p>El capacitador imparte sus conocimientos a los docentes sobre la LOEI, Tít. I De los Principios Generales, del Ámbito Principio y</p>
---	--	---	---

<p>CUMPLIMIENTO: Tít. I De los Principios Generales, del Ámbito Principio y Fines, el título II De los Derechos y Obligaciones, del Derecho a la Educación.</p> <p>3.- Curso sobre ley de Educación Intercultural II parte.</p> <p>RESPONSABLE: Capacitador.</p> <p>FECHA: Tercera semana de Octubre de 2014</p> <p>CUMPLIMIENTO: Cap. IV De los Derechos y obligaciones de las y los Docentes y su reglamento, para su desempeño profesional.</p>			<p>Fines, el título II De los Derechos y Obligaciones, del Derecho a la Educación, los cuales son captados y comprendidos por cada uno de los participantes.</p> <p>Para la actividad No 3</p> <p>El capacitador imparte sus conocimientos a los docentes sobre la LOEI, Cap. IV De los Derechos y obligaciones de las y los Docentes y su reglamento, el permitirá al docente tener un amplio conocimiento del tema referente y a la vez tener la armonía institucional y por</p>
--	--	--	--

			<p>ende mejorar su desempeño profesional.</p>
<p>Bibliografía:</p> <p>Alvarado, C. Dr. Lenguaje y Comunicación.</p> <p>REFORMA CURRICULAR DEL ECUADOR, Ministerio de Educación y Cultura (1996): Ecuador – Quito.</p> <p>CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, sección quinta, Educación, Art. 26 y 27.</p> <p>Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010, pág. 50.</p> <p>Villalba, C. Metodología de la Investigación Científica, Sur Editores, Impreso en Ecuador, Edición 2009.</p> <p>Araujo, R., Calero, R., Yépez, E., Lozada, V., Tutoría de la Investigación Científica I, Edición 2009.</p> <p>Barrios, A., Metodología de la Investigación 4, Ediciones Técnicas, Guayaquil – Ecuador, Tercera Edición.</p>			

Anexos:

Loja,..... del 2014

Señor(a) Lcdo. Cristhian Guachamín P.

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO PEDRO JOSÉ ROSALES

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 a realizarse en los centros educativos del Ecuador.

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, septiembre de 2014

Señor(a) Lcdo. Cristian Guachamín P.
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO "PEDRO JOSÉ ROSALES"
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

C. DE EDUC. BÁSICA SUPERIOR
"PEDRO JOSÉ ROSALES"
RECIBIDO

HORA:

1 JUL 2014

FIRMA



CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

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

AMBITOS	Nº DEL ITEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de como dim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecua el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adecua el currículo en las diferentes áreas disciplinares 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	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO			
Investigador	Institución Educativa	Curso Investigado	N° de observación

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escribe 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 conocimientos.	
		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		Realiza 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	EVALUACIÓN	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 coadyuvar 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.			

FOTOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PEDRO JOSÉ ROSALES"

















