



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN EN LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACION BÁSICA.

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de educación básica de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” año lectivo 2013- 2014.”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Astudillo Reyes, Lorena del Carmen

DIRECTOR: Villalta Córdova, Bertha María, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Bertha María Villalta Córdova

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”, periodo 2013 -2014 realizado por Astudillo Reyes Lorena del Carmen; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, 1 de octubre de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Lorena del Carmen Astudillo Reyes declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad educativa “Ángel Polivio Chávez” año lectivo 2013- 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Bertha María Villalta Córdova 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 **Astudillo Reyes Lorena del Carmen**

Cédula 010171798-1

DEDICATORIA.

Dedico este trabajo a mi familia, en especial a mi madre por todo el apoyo brindado para el logro de esta nueva meta. A todos los que colaboraron para el desarrollo de esta tesis, por su apoyo incondicional.

Lorena del Carmen Astudillo Reyes

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida. A mi madre por siempre estar junto a mí en los momentos buenos y malos. A Mgs, Bertha Villalta Córdova por toda la colaboración brindada en la realización de este trabajo. A todas las personas que brindaron su apoyo en la presente investigación, en especial a la Mgs, Miriam Salamea Rectora de la Unidad Educativa Ángel Polivio Chávez”.

Lorena del Carmen Astudillo Reyes.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I MARCO TEÓRICO	6
1. 1.Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2 . Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1 <i>Formación inicial y capacitación docente.</i>	9
1.1.2.2. <i>Motivación.</i>	11
1.1.2.3. <i>Relación profesor estudiante.</i>	12
1.1.2.4 <i>Relación familia escuela.</i>	14
1.1.2.5. <i>Organización institucional.</i>	16
1.1.2.6. <i>Políticas Educativas.</i>	18
1.3 Características del desempeño docente	19
1.4 Desafíos del desempeño docente.	23
1.1.4.1. <i>Desarrollo profesional.</i>	25
1.1.4.2. <i>Relación familia escuela comunidad.</i>	26
1.1.4.3. <i>Fundamentación de la práctica docente.</i>	28
1.2.1 Gestión educativa.....	29
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	30

1.2.2. Características de la gestión.....	31
1.2.3. Tipos de gestión	34
1.2.4 .Ámbitos de la gestión docente.....	35
1.2.4.1 <i>Ámbito de la gestión legal.</i>	38
1.2.4.2. <i>Ámbito de la gestión de aprendizaje</i>	39
1.2.4.3 <i>Ámbito de la gestión de planificación</i>	41
1.2.4.4 <i>Ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación</i>	42
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.	44
1.3.1 <i>Definición de estrategias</i>	44
1.3.2. Tipos de estrategias.....	44
1.3.2.1 <i>En la gestión legal.</i>	46
1.3.2.2 <i>En la gestión de la planificación institucional y curricular.</i>	48
1.3.2.3 <i>En la gestión de aprendizaje.</i>	49
1.3.2.4 <i>En la gestión de liderazgo y la comunicación</i>	51
CAPITULO II METODOLOGÍA	53
2.1 Diseño de investigación	54
2.2 Contexto.	54
2.3 Participantes.....	55
2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	55
2.4.1. <i>Métodos.</i>	55
2.4.2. <i>Técnicas.</i>	56
2.4.3. <i>Instrumentos.</i>	57
2.5 Recursos.....	58
2.5.1 <i>Talento Humano</i>	58
2.5.2 <i>Institucionales</i>	58
2.5.3. <i>Materiales</i>	58
2.5.4 <i>Económicos</i>	59
2.6 Procedimiento.....	59

CAPITULO III. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	60
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	62
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	62
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	63
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	64
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	66
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	66
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	68
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 del aprendizaje.....	70
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	70
3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	70
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	72
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	73
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje	74
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.....	74
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje	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.....	75
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	76
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.....	76
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	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.....	78
VISION GLOBAL	78
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	79
3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	79
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	80
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	80
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	81
3.3.2.7 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	81
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	82
3.3.2. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	82
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	83
3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	83
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	84
3.3.2. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	84
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje	85
3.3.2.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	85
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	86
3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	86
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	87
3.3.2.13 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	87
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	88

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.....	88
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	90
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	90
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	91
3.4.3. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	91
3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	92
3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global).....	93
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA	95
Conclusiones.....	96
Recomendaciones.....	97
BIBLIOGRAFIA.....	99
PROPUESTA.....	103
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

Este trabajo de investigación tiene como objetivo básico determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de la fundamentación teórica y análisis de la gestión docente para plantear una estrategia pedagógica y fortalecer la práctica docente.

Esta investigación se realizó durante el año lectivo 2013 – 2014, en ella participaron cinco docentes que laboran en el nivel de educación general básica de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” de la ciudad de Cuenca. Para la recolección de información se aplicó: un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y un registro de observación de las actividades docentes. Para tabulación y análisis de datos se utilizó una matriz estadística de resultados.

Una vez obtenidos los resultados se ha podido determinar que en esta institución se presentan dificultades en el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación por lo que se ha elaborado una propuesta para el mejoramiento de este ámbito y de la calidad de educación que se imparte en esta institución.

Palabras Claves: Desempeño docente, ámbitos de gestión docente.

ABSTRAC

This research has as main objective to determine teacher performance of professionals in science education in relation to the areas of legal management, planning, learning, leadership and communication through the theoretical foundations and analysis teaching to raise a pedagogical strategy and strengthen teaching practice management.

This research was conducted during the academic year 2013 - 2014, in her five teachers working at the level of basic education Education Unit "Polivio Angel Chavez" in the city of Cuenca participated. For the collection of information was used: a self-assessment of teaching performance and a record of observation of teaching activities. To tabulation and statistical analysis results matrix was used.

After obtaining the results it has been determined that this institution are difficulties in the field of management leadership and communication so it has developed a proposal for the improvement of this area and the quality of education provided in this institution.

Key Words: Development as instructors, development of the instructors' fields of activity

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual plantea constantes cambios, retos y problemas para las Instituciones Educativas y por ende para los docentes y estudiantes. La educación tiene que responder a estos cambios y por lo tanto la actuación docente es cada vez más difícil y compleja y exige nuevos conocimientos, estrategias métodos y técnicas. Por lo que se hace necesario determinar cuáles son las características que un docente de calidad debe demostrar en su desempeño para alcanzar una educación de calidad.

Por otro lado es importante enmarcar la visión desde la cual se va a realizar esta investigación para lo cual es necesario realizar un breve análisis de los enfoques que se puede tener en relación a la evaluación del desempeño docente así pues “para algunos la evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y la valoración del efecto que producen en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje, bajo este foco la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos.

Para otros, en cambio, el centro de estas evaluaciones son los propios maestros, siendo el propósito la simple acreditación o certificación de niveles de competencia que promueva y fortalezca su carrera profesional. Desde esta perspectiva se busca evaluar, las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor de manera independiente del resultado o desempeño alcanzado por sus estudiantes.

Una mirada diferente es la que insiste en la autoevaluación del profesorado. La reflexión crítica de su propio desempeño, es sin duda, la mejor estrategia para el desarrollo profesional del profesor, autoevaluación completa en ocasiones, con apoyos externos de expertos o pares que ayuden a realizar esta mirada introspectiva” (Román, Marcela, 2008, p4).

En nuestro país se han dado varios intentos por mejorar la educación, por medio de la ejecución de diferentes procesos de reformas educativas, pero es a partir de la implementación del Plan Decenal de Educación 2006 -2015 donde realmente toma importancia todo el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. En este plan se esboza el mejoramiento de la calidad de educación por medio de la implementación de diferentes políticas, planes, programas y estrategias todas ellas tendientes a lograr una educación de calidad. Cabe recalcar que se considera como factor fundamental dentro de

este cambio al docente como promotor del mismo, de allí la importancia que se otorga a la evaluación del desempeño docente.

El Ministerio de Educación del Ecuador en el año 2012, establece los denominados estándares de calidad de la educación los cuales son descripciones de lo que los docentes deberían hacer para que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, el propósito de estos estándares es obtener información sobre la acción en este caso de los docentes con la finalidad de tomar las acciones necesarias para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Los estándares del desempeño docente abarcan cuatro ámbitos que son: Dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético, todo ello constituye pues las áreas de conocimiento que un docente de calidad debe poseer y aplicar dentro del ámbito educativo a fin lograr una educación de calidad.

Ahora bien el presente trabajo investigativo forma parte del Programa Nacional de Investigación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje el cual tiene como finalidad fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos, recopilar información real en relación a tres interrogantes: ¿Con qué frecuencia los docentes aplica sus conocimientos en la práctica educativa? ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa? ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño? Para así determinar las principales competencias que el mismo debe poseer.

Los resultados de esta investigación serán pues de mucha utilidad para la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que permitirán tener una visión concreta de cuáles son las áreas del desempeño docente que necesitan fortalecerse, con lo cual la Universidad Técnica Particular de Loja podrá realizar los cambios necesarios dentro de la formación de profesionales de la docencia lo que le permitirá fortalecerse como una universidad de alta calidad. En relación a la Unidad Educativa Fiscal Ángel Polivio Chávez institución que brindó su apoyo para la realización de la investigación los resultados le servirán para conocer la realidad institucional en relación al desempeño docente y tomar las medidas más adecuadas para fortalecer las áreas en las que se presentan mayor dificultad y a su vez fortalecer la calidad de la educación que se imparte en esta institución. En el ámbito personal el ser partícipe de esta investigación me ha permitido conocer con mayor profundidad la realidad educativa, autoevaluarme, fortalecer las destrezas investigativas y creativas.

Para el desarrollo de este trabajo se ha hecho necesario profundizar los siguientes temas: el desempeño docente, definición, factores y características del mismo; la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

El tema central gira en torno al desempeño docente, se incluyen algunas definiciones sobre el tema, los factores que influyen en el mismo, se describe las principales características y desafíos que implica el desempeño docente frente a la realidad actual.

En cuanto a la gestión educativa se parte de las definiciones proporcionados por diferentes autores, se caracteriza a la gestión educativa y se describe los principales estándares para evaluar el desempeño docente. En relación a las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente se describe brevemente algunas de ellas.

La segunda parte corresponde la metodología utilizada para la realización de esta investigación aquí se describe el contexto, los participantes, los métodos, técnicas, instrumentos y recursos que se emplearon en la realización de este trabajo.

La tercera parte recoge y describe los resultados, el análisis y discusión obtenidos en la investigación. Finalmente se establecen las conclusiones, recomendación y se plantea una propuesta que surge las debilidades detectadas en la investigación.

Cabe mencionar que se han alcanzado satisfactoriamente los objetivos relacionados con la investigación, es decir, se ha fundamentado teóricamente el desempeño docente, mediante los instrumentos de investigación se ha recopilado la información sobre los distintos ámbitos del desempeño docente y se ha determinado las principales características que debe poseer un docente de calidad. Finalmente luego de un contraste entre los resultados de la autoevaluación y la observación del desarrollo de clases se ha identificado que ámbitos de la gestión docente presentan dificultad y se plantea una estrategia pedagógica como propuesta.

CAPITULO 1
MARCO TEÓRICO

1. 1.Desempeño docente

Las reformas educativas actuales, han centrado su atención en la revalorización de la educación con calidad y equidad así como también el rol del docente como actor principal en los cambios significativos para logara una educación que realmente responda a las necesidades actuales de la sociedad. Pero que es lo que caracteriza a un docente de calidad. Para poder determinar esto, es necesario en primer lugar conocer que implica el desempeño docente, a continuación se presentaran varias definiciones en relación al tema.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El rol del docente en la transformación de la educación es fundamental; entonces vale la pena reflexionar y analizar que entendemos por desempeño docente. Así pues “En el lenguaje corriente desempeñar es cumplir con las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Es sinónimo de hacer, realizar, de actuar y de ejecutar, es decir, es un término que se asocia con el trabajo y la realización de tareas, pero también con el cumplimiento de funciones” (Cerde, 2011,p.51).

En tanto que para Montenegro(2011) el desemepeño docente “es el conjunto de acciones que un educador realizar para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jovenes a su cargo" (p. 19).

Por su parte Sacca (2010) define el desempeño docente como “el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en aula de clases con sus alumnos para el logro de desarrollo integral de los estudiantes; así mismo implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, y la improvisación durante su gestión dentro del aula. Y la participación activa en eventos de carácter institucional, como actividades deportivas, apoyo en la solución de problemas institucionales ya sea de infraestructura y equipamiento académico, disciplina y propuesta de innovación pedagógicas” (p.71).Esta definición es bastante completa pues abarca todas las áreas del trabajo docente.

En la propuesta Marco del Buen Desempeño Docente elaborada por el Ministerio de Educación de Perú (2012) se define al desempeño como “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”. (p.26). De esta definición se desprenden tres elementos: un comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido, la

responsabilidad que implica las funciones generales de la profesión y los resultados que se refieren a la determinación de los logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

En consecuencia podríamos definir el desempeño docente como todo el conjunto de actividades que como docentes realizamos a fin de lograr o alcanzar la formación integral de nuestros estudiantes para que puedan desempeñarse con éxito en cualquier escenario de la vida.

1.1.2 . Factores que influyen en el desempeño docente.

Si consideramos la complejidad de la función del docente fácilmente podemos deducir que su campo de interacción es amplio y variado. Precisamente al respecto Montenegro (2011) manifiesta “El desempeño docente esta determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrian considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente , los asociados al estudiante , y los asociados al contexto. Entre los factores relacionados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor profesional. Los elementos asociados al estudiante son similares a los del docente : condiciones de salud, nivel de preparación ,grado de motivación y compromiso.Los componentes en relación al contexto son : el entorno institucional y el contexto socio cultural” (pp.19-21).

Martínez et al. (s/f) “resumen los factores que influyente en el desempeño docente desde la visión de varios autores.

Avalos (2009) Factores Macro políticos que implican: Escenarios macro políticos sociales, políticas de mercado, reformas y contrarreformas, desvalorización pública de la docencia y formación docente, oportunidad de ingreso y asignación de responsabilidades, acompañamiento de los nuevos docente. También se refiere a factores Micro políticos los cuales abarca la reconstrucción de la identidad profesional.

Analizando lo propuesto por este autor se puede concluir que refiere únicamente a aspectos externos o del contexto que influye en el desempeño docente dejando de lado factores propios del docente y los factores propios de los estudiantes que con son elementos importantes que pueden influir en el desempeño docente.

Monzón (2002) se refiere a factores internos que abarcan: edificio escolar, mobiliario escolar, equipo audiovisual, material didáctico, recursos financiero internos soporte institucional del estado, organización y administración de la organización, formación y

capacitación del personal docente. También se menciona factores externos entre los que se menciona: recursos financieros externos, participación educativa de la familia y coordinación técnica privada (pp. 2-3).

Por su parte Monzón se refiere a los factores internos como la estructura de todo el sistema educativo y como factores externos la participación de la familia y la coordinación técnica privada.

De las clasificaciones en relación a los factores que influye en el desempeño docente presentadas por los distintos autores en opinión de esta autora la más apropiada es la cita por Montenegro pues abarca los 3 elementos básicos de la educación: docente, estudiante y contexto institucional y socio cultural.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación docente.

Si bien la educación es multifactorial, sin duda, una de las claves del cambio es contar con un recurso docente de calidad. Según Montenegro (2011) “La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia” (p, 19).

Según el instituto de Nacional de Formación Docente de Argentina define la formación docente inicial como “el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de: posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos; participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas. Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes en actividad y a quienes deseen ingresar al Sistema Educativo para ejercer la docencia. La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están, en consecuencia, fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la

profundización de los niveles de profesionalización de los docentes” (Ley de Educación Nacional, 2006).

Entonces es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. En el Ecuador en relación al tema de formación inicial y capacitación docente se ha establecido como política 7 del Plan Decenal de Educación 2006-2015 lo siguiente: revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida. Cuya justificación es la: “un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente” (Plan Decenal de Educación, 2006, p 48).

Actualmente el Ministerio de Educación de Educación y Cultura del Ecuador ha implementado el Proyecto Nuevo Sistema de Formación Docente, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida de los Docentes Ecuatorianos. Cuyos componentes son: nuevo sistema de formación inicial, desarrollo profesional, estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, reconocimiento al desempeño a través del incremento de su remuneración.

Analizando los conceptos expuestos podemos decir que la formación del docente abarca básicamente tres planos: conceptual, reflexivo y práctico. El plano conceptual abarca la adquisición y profundización del marco teórico que fundamenta la práctica educativa, la reflexión implica un proceso auto reflexivo sobre la propia práctica que permita la toma de decisiones a fin de mejorar el proceso educativo. En relación al plano práctico abarca la ejecución misma del proceso educativo.

Finalmente debemos considera que la sociedad actual está en constate cambio y transformación por tanto la educación y el rol del docente deben responder a estos cambios mediante una constate formación y capacitación que permita a los docentes desarrollar el manejo de estrategias de aprendizaje, de instrucción , motivacionales, de manejo de grupo ,etc. flexibles y adaptables a las diferencias de sus alumnos y al contexto

de su clase de tal forma que pueda lograr que sus estudiantes alcancen los objetivos planteados.

1.1.2.2. Motivación.

“Se puede definir la motivación como el factor más importante pues implica un compromiso, la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social, dicha motivación se puede evidenciar en actitudes que demuestren compromisos con el trabajo como son: la puntualidad, el cumplimiento de la jornada , las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación ,concentración y entusiasmo”(Montenegro Adon,2011,p.19) .

La motivación es uno de los factores psicoeducativos que más influyen en el aprendizaje. No se limita a la aplicación de una técnica o método de enseñanza en particular. Por el contrario, la motivación escolar conlleva una complicada interrelación de diversos componentes cognitivos, afectivos, sociales y académicos que tienen que ver tanto con las actuaciones de los alumnos como con la de sus profesores. La motivación estará presente en todo acto de aprendizaje y en todo procedimiento pedagógico, ya sea de manera explícita o implícita, y sólo podrá interpretarse analizando las incidencias y características propias de los actores y comunidades educativas implicadas.

El logro del aprendizaje significativo está condicionado no solo por factores de orden intelectual, sino que requiere como condición básica y necesaria una disposición o voluntad por aprender, sin la cual todo tipo de ayuda pedagógica estará condenada al fracaso. Los procesos motivacionales influyen en la forma de pensar del alumno, las metas que establece, el esfuerzo y persistencia que manifiesta, las estrategias de estudio que emplea y, en el aprendizaje resultante. La condición de estar motivado o no por aprender significativamente no sólo depende de la voluntad de los alumnos, el profesor juega un papel clave en dicha motivación; la motivación se hace presente en el aula mediante muy diversos aspectos: el lenguaje y los patrones de interacción entre profesor y alumnos, la organización de las actividades académicas, el manejo de los contenidos y tareas, los recursos y apoyos didácticos, las recompensas y las formas de evaluar.

El papel de la motivación en el logro del aprendizaje significativo se relaciona con la necesidad de fomentar en el alumno el interés y el esfuerzo necesarios, siendo labor del profesor ofrecer la dirección y la guía pertinentes en cada situación.

La motivación en el aula depende de la interacción entre el profesor y sus estudiantes. En el alumno, la motivación influye en las metas que establece, la perspectiva que sume, sus expectativas de logro y las atribuciones que hace de su propio éxito o fracaso. En el profesor cobra relevancia su actuación y los comportamientos que modela, los mensajes que transmite a los alumnos, la manera en que organiza y conduce la clase, así como el enfoque que adopta ante la evolución de los aprendizajes. (Barriga, F. y Hernández, A, 2011, p 30).

De lo expuesto se puede concluir que: tanto el docente como el estudiante requieren motivación a fin de lograr un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje. En el caso del docente la motivación le llevara a actuar con entrega a su trabajo y dar lo mejor de sí, en el estudiante la motivación constituye un elemento fundamental para lograr aprendizajes significativos, la interacción entre un docente y un estudiante motivados permitirá lograr un educación de calidad.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

En primer lugar es importante mencionar que la escuela es una institución compleja cuya finalidad esencial apunta a la formación de personas y desarrollo integral de los alumnos de acuerdo con determinadas bases filosóficas, postulados pedagógicos y principios.

“El proceso de enseñanza - aprendizaje, actividad crucial en toda escuela, puede ser caracterizado en forma simple como un proceso interactivo e intencionado; interactivo, no solo por la existencia de relaciones humanas entre sus miembros sino también por la interacción que se da con la familia, la comunidad y la sociedad en general. Por otro lado, se le caracteriza como intencionado en la medida que pretende lograr ciertos fines educativos de acuerdo con los principios que inspiran su quehacer.

En este contexto la relación profesor estudiante es una de las interacciones más importantes y significativas que se da en el interior de la escuela, básicamente porque en ella se centra el proceso de enseñanza aprendizaje.

Esta interacción profesor - estudiante implica una influencia mutua es decir un proceso bidireccional que considera una participación conjunta y una implicación activa de ambos participantes, lo que genera un estado de influencia mutua simultánea basada no sólo en “una respuesta a” sino también en “una anticipación de”. Las dos partes, por lo tanto, intervienen al mismo tiempo exteriorizando sus propios puntos de vista e interiorizando la postura del otro lo que permite que cada persona construya nuevas realidades como consecuencia de la interacción” (Bertoglia, 2001, pp.57-58).

En conclusión se puede decir que en el proceso de enseñanza aprendizaje no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de los otros y en un momento y contexto cultural particular, fundamentalmente en la interacción entre los docentes y los compañeros de aula, esta interacción implica una influencia mutua.

Por otro lado es importante mencionar que "Los factores relacionados al estudiante y el desempeño docente son: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromisos, estos factores dependen, en buena, parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla al estudiante. Sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores. Por ejemplo, el nivel de preparación con que el estudiante ingresa a un curso, depende, a su vez, del trabajo que otros docentes hayan realizado en grados anteriores .El docente puede inducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación (Montenegro, 2011, p, 20).

En el libro "Evaluación Institucional y del Desempeño Docente del Ministerio de Educación y Cultura (2005), se menciona que : en la labor educativa, el trabajo y el dialogo entre docente y estudiante contribuye a desarrollar en ambos el sentido analítico, crítico y reflexivo, de allí la importancia de que las interacciones entre ambos sean afectivas y respetuosas que contribuyan al pleno desarrollo de la personalidad del estudiante respetando su autonomía y apoyándolo en la construcción y elaboración de su propio conocimiento y aprendizajes. Consecuentemente el docente debe dominar una serie de conocimientos y estrategias que le permitan establecer una interacción positiva con los estudiantes a fin de generar un clima de aula adecuado para los aprendizajes y el desarrollo de la personalidad de los estudiantes (p 24).

Por su parte Barriga y Hernández (2011), señalan algunas características y habilidades que el docente debe poseer para favorecer una relación docente – alumno positiva. "El docente debe estar convencido del sentido del trabajo académico y de formación de conocimientos habilidades, actitudes y comportamientos que está buscando promover en sus estudiantes. Respetar a sus alumnos, sus opiniones y propuestas, aunque no las comparta. Establecer una buena relación interpersonal con los alumnos, basada en los valores que intenta enseñar: el respeto la tolerancia, la tolerancia, la empatía, la convivencia solidaria, etc. Evitar una enseñanza verbalista o unidireccional. Motivar a los alumnos y plantear los temas como asuntos importantes y de interés para ellos. Proponer desafíos o retos, que cuestionen y modifiquen sus conocimientos, creencias, actitudes y

comportamientos y que a su vez les permita encontrar soluciones y construir alternativas más eficientes a las existentes en torno a los problemas propuestos en y por el grupo” (p.9).

Analizando lo expuesto se puede deducir que: la relación docente estudiante en el aula se puede ver influenciada por varios factores como: la percepción que tenga el docente de sí mismo, de su trabajo y de sus alumnos. Otro factor que puede afectar esta relación es la percepción que los estudiantes tengan del docente, la importancia que la familia y el estudiante tenga en relación a la educación. Todo esto requiere que el docente tenga conocimientos y maneje estrategias de liderazgo y comunicación a fin de establecer una adecuada interacción entre docentes y estudiantes tendientes a lograr un ambiente adecuado para el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.1.2.4 Relación familia escuela.

La relación entre familia y escuela es fundamental para lograr un desarrollo integral de los estudiantes, pues familia y escuela deberían compartir los mismos objetivos y principios a fin de dar mayor solidez a los conocimientos valores y actitudes que se pretende desarrollar en los estudiantes.

En el Manual del Educador, Recursos y Técnicas para la Formación del Siglo XXI se señala que: “Aunque la relación entre familia y escuela acostumbra a ser constante durante toda la escolaridad obligatoria, parece ser que la interacción es más intensa durante los primeros niveles escolares” (2001). Personalmente comparto este criterio pues durante mi experiencia profesional así lo he observado ya que la colaboración de los padres durante los primeros años de vida escolar se nota más pues los padres de familia demuestran un mayor interés por sus hijos y la formación de algunos hábitos, conforme los niños y niñas van avanzando es sus estudios este interés se centra en los logros académicos sobre todo lo relacionado con las calificaciones.

Por otro lado es importante mencionar que debido a los cambios actuales de la sociedad sobre todo en relación a la familia y su constitución las funciones de la escuela también se ha visto modificadas, por ejemplo se ha delegado a la escuela funciones como aprender a comer, a ser limpio, ser ordenado, a respetar a los demás, a conservar el medio ambiente, entre otras muchas funciones con lo que se ha generado un malestar en el maestro al no poder asumir tantas responsabilidades. Cabe mencionar que el desarrollo de ciertos hábitos de comportamiento, de formas de relación o de actitudes u opiniones ante situaciones diversas, entre otras son temas que se debe trabajar en el marco del hogar. De allí la importancia de coordinar el trabajo entre familia y escuela.

En el Ecuador la relación entre familia y escuela se halla manifestada en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el título VII Régimen del buen vivir, capítulo primero inclusión y equidad, sección primera educación, artículo 347, numeral 11 “El estado garantizara la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos” de lo cual se deduce la interacción entre estos tres elementos del proceso educativo.

Por otro lado en la Ley de Educación intercultural y Bilingüe (2012), se establece en el Título I de los principios generales capítulo único del ámbito, principios y fines artículo 2 letra p. Corresponsabilidad.- La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientarán por los principios de esta ley. En su capítulo 5 de los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales, Art. 13, Obligaciones en su literal C. manifiesta que son obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales “Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles; literal F “Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, uso adecuado del tiempo; literal g. Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico-social de sus representados y representadas”. Entonces se hace evidente la relación que existe o debe existir entre familia y escuela en beneficio de los estudiantes.

Por su parte Portalupi y Santos (2011), señalan que familia y escuela son dos sistemas que interactúan inevitablemente: lo que sucede en la escuela tiene repercusiones en la familia y viceversa. Estos dos sistemas tienen con fin común el desarrollo del niño o niña. Por lo tanto es importante establecer una colaboración entre estos dos sistemas para lo cual se requiere que los docentes seamos sensibles al ámbito familiar y nos decidamos a afrontar con empatía las necesidades emocionales y psicológicas, que en muchas ocasiones surgen en los encuentros entre familia y escuela (p.33).

En conclusión se puede decir, que la relación familia escuela es básica si queremos lograr un desarrollo integral de los estudiantes. Es importante mencionar que esta relación se ve influenciada actualmente por diversos factores que pueden impedir una adecuada vinculación entre escuela y familia entre ellos podemos señalar: situación laboral de los padres, pues actualmente en la mayoría de los casos ambos padres trabajan, otro factor es la descomposición familiar pues es muy común que los padres sean divorciados o que vivan

en otros países los estudiantes están a cargo de otros familiares; estos factores han hecho que en muchos casos la escuela asuma roles en áreas que antes pertenecían en su mayoría a la familia. De allí la importancia de que como docentes podamos buscar la mejor manera de lograr esta vinculación entre escuela y familia con la finalidad de lograr un desarrollo integral de los estudiantes y de que exista una concordancia entre lo que se practica en la escuela y la familia a fin de que ambos sistemas guíen al estudiante a un fin común. También es importante mencionar que a nivel de estado se han hecho grandes esfuerzos por tratar de fortalecer este vínculo mediante algunas normas que favorecen esta vinculación pero más allá de esas normas lo importante es que la familia y escuela tomen conciencia de la importancia que tiene establecer una relación entre ambos a fin de lograr un desarrollo integral de los estudiantes.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización institucional o clima institucional es uno de los factores determinantes que influyen en el comportamiento de los docentes, en la motivación laboral y el rendimiento profesional. Clima organizacional se define como “un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que viven y trabajan en ese ambiente e influyen su motivación y su comportamiento”. (Litwin y Stringer, 1980 como se citó en Sacca, 2010).

En relación a esta definición se puede decir que es muy limitada pues solo se refiere la influencia que el ambiente institucional puede tener en el docente, pero hay que considerar que en este ambiente institucional también se desenvuelve el estudiante y los padres de familia y también se pueden ver influenciados por la organización institucional que se maneje en la misma.

“El concepto de Clima Organizacional remite a una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional, sostiene que el clima de una organización constituye la “personalidad” de ésta, debido a que, así como las características personales de un individuo configuran su personalidad, el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características de ésta” (Rodríguez,1999 como se citó en Sacca, 2010).

Sacca (2010), establece las siguientes dimensiones del clima institucional relaciones humanas, procesos internos y sistemas abiertos. Las relaciones humanas abarcan: auto evaluación, trato, relación interpersonal y motivación; los procesos internos comprenden: uso

de material y ambiente laboral; la dimensión sistemas abiertos, fundamentan la Interacción y adaptación de la institución con su medio ambiente.

El clima dentro de cada escuela, determina mucho de lo que ella es y de lo que para sus alumnos busca. Los estilos de comunicación abren o cierran posibilidades en el desarrollo del perfil de los alumnos también. Una escuela que promueve una comunicación puramente vertical difícilmente logrará la formación de los alumnos, especialmente comunicativos y participativo. Una escuela que no valora la exactitud en su comunicación, cambia los mensajes sin cuidar de mantener una línea clara, o se muestra desorganizada en sus propuestas, transmitirá esa misma cultura a sus alumnos. Esta cultura y este estilo de comunicación tendrá mucho que ver con la formas que el propio director asuma en sus vínculos con los demás miembros (Saccsa, 2010, pp. 17- 66).

En relación a este aspecto Addon (2003), manifiesta que: “Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo podrían establecer dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grande 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, dotada 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, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto” (p. 21).

Por otro lado es importante mencionar que la organización institucional es percibida no solo por el docente sino también por lo demás miembros de la comunidad (estudiantes, padres de familia e incluso visitantes), todos podemos apreciar si el ambiente es tenso y bulliciosos o si es relajado, alegre amable; si hay una organización y coordinación entre los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia, si existen relaciones rígidas, excesivamente formales o hay relaciones distendidas, espontaneas; todos esto puede influir en el desempeño de los docentes, de los estudiantes, de los directivos y padres de familia, de allí la importancia de generar un organización institucional positiva que favorezca al bienestar de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

En conclusión se puede decir que el clima institucional constituye el espacio físico, donde se produce un conjunto de interacciones entre los miembros de la comunidad educativa estos dos elementos conforman la estructura del establecimiento educativo.

1.1.2.6. Políticas Educativas

En un contexto más amplio también influye en el desempeño docente la estructura social, económica, política y cultural.

En primer lugar es sustancial comprender lo que se debe entender por políticas educativas así pues Contreras (1997), manifiesta que “las políticas no solo crean marcos legales y directrices de actuación. También supone la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienza a convertirse en la manera inevitable de pensar” (p.174).

También podemos definir las políticas educativas como “el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fija así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas” Tagliabue (como se citó en Contreras ,1997).

Respecto de las políticas educativas podríamos decir que son: acciones a través de las cuales el Estado establece elementos para orientar el quehacer educativo, son el resultado de un proceso complejo en el que intervienen componentes internos y externos a la realidad social y educativa de un país.

En el Ecuador las políticas educativas se hallan recogidas en el Plan Decenal de Educación (2006) el miso que consta de 8 políticas tendientes todas ellas a mejorar la calidad de educación. Para fines de esta investigación analizaremos las políticas 6 y 7.

En relación a la política 6 la evaluación del desempeño es una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa; para ello se ha implementado y se implementaran los siguientes sub proyectos: construcción e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades establecidos en el sistema),elaboración y ejecución del sistema nacional de rendición social de cuentas, En cuanto a la política 7. Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente, para ello se han creado y se seguirán implementando los siguientes proyectos: sistema de formación inicial y de desarrollo profesional, estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley

de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, reconocimiento al desempeño a través del incremento de su remuneración.

Por otro lado es importante mencionar que en la Ley Orgánica de Educación Intercultural se exponen los principios y fines generales que orientan la actividad educativa ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, además se regulan las relaciones entre los actores del sistema educativo nacional, se establecen las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión y financiamiento y la participación de los actores del sistema nacional de educación. De allí la importancia de conocer y aplicar estos documentos en el desarrollo de las actividades docentes.

En resumen se puede manifestar que: las políticas educativas constituye en conjunto de normas, reglas y principios que rigen el quehacer educativo.

1.3 Características del desempeño docente

El desempeño docente exige un conjunto estructurado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que reflejan un desempeño responsable y eficaz de la labor docente. A este conjunto estructurado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores el Manual del Educador (2001) los denomina competencias y al referirse en el caso específico de las competencias docentes las define como “la forma práctica en la que el educador logra articular el conjunto de conocimientos, creencias, capacidades, actitudes, valores, habilidades y estrategias que posee, para utilizar en su diaria labor educativa “

A decir de Cueva, Mena, Rojas, Sanabria, Mogollón, Nieto (1998), Dar una definición del trabajo docente que generalice la actuación de todos los maestros y maestras es bastante difícil ya que existen tantos estilos y formas de ser, tal como realidades educativas.

Lo que si podemos afirmar es que el trabajo del maestro/a se caracteriza por el establecimiento de un conjunto de relaciones entre personas, con el conocimiento, con la realidad social, económica y cultural que le rodea, con la institución donde labora y con otras instituciones.

También podemos afirmar es que la gestión educativa a nivel de aula es responsabilidad del maestro/a; por lo mismo supone un trabajo intelectual (crítico, reflexivo, creativo, eficiente), comprometido afectiva y actitudinalmente, que apunte a mejorar la calidad de los aprendizajes de los/as alumnos/a, tomando en cuenta sus características individuales y grupales, el contexto, el avance científico y tecnológico y las demandas de la sociedad.

En este contexto es indiscutible el rol que juega el docente en el desarrollo del proceso educativo y podríamos decir que de la gestión del docente depende: la calidad de los aprendizajes, mejorar la calidad de la educación y cumplir las demandas de la sociedad (p.1).

Para identificar las características del desempeño docente es necesario partir de la siguiente pregunta ¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano? “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (MEC, 2012, p.11).

En el Ecuador a partir del 2012 en relación al desempeño docente se ha propuesto un proceso de evaluación para lo cual se han establecidos estándares de desempeño profesional que son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los estándares de desempeño profesional docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad profesional.

Estándares de desempeño profesional docente.

N°	ESTANDARES GENERALES	ESTANDARES ESPECIFICOS
DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR		
1	El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	Domina el área del saber que enseña. Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia. Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas. Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
2	El docente conoce el currículo nacional.	Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula. Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.

DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	
El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje	<p>Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.</p> <p>Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.</p> <p>Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.</p>
El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	<p>Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.</p> <p>Creación de un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.</p> <p>Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.</p> <p>Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.</p> <p>Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p> <p>Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.</p>
El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes	<p>Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.</p> <p>Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.</p> <p>Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.</p> <p>Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas.</p>
DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL	
El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	<p>Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.</p> <p>Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional</p>
El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje	<p>Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.</p> <p>Trabaja con los padres de familia o representantes</p>

		<p>legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.</p> <p>Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
	<p>El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa.</p> <p>Valora su labor como docente y agente de cambio.</p>
DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO		
	<p>El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes</p>	<p>Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.</p> <p>Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.</p>
	<p>El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir</p>	<p>Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.</p> <p>Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.</p> <p>Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.</p>
	<p>El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad</p>	<p>Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.</p> <p>Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.</p>

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

Analizando estos estándares del desempeño docente que un docente de calidad es aquel que busca su constante mejoramiento profesional, que conoce y maneja métodos, estrategias recursos y técnicas pedagógicas que responde a las nuevas concepciones de aprendizaje, debe conocer el contexto en el que se desenvuelven sus estudiantes además debe ser metódico y a la vez flexible y creativo en su planificación y en el desarrollo de estrategias con todos los estudiantes, debe ser un docente inclusivo lo cual implica un conocimiento de la diversidad de sus estudiantes y de las estrategias necesarias para atender a la diversidad, debe promover un clima escolar positivo dentro del marco del buen vivir, debe considerar autoevaluarse constantemente ,tanto en sus capacidades como maestro mediador del conocimiento como en sus habilidades en relación a la gestión del aprendizaje y de las relaciones armónicas en el aula esto implica que el docente debe ser auto reflexivo sobre su práctica profesional, lo cual le debe llevar a diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento profesional.

Es difícil llegar a un consenso acerca de cuáles son los conocimientos y habilidades que un docente de calidad debe poseer, pues ello depende de la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica y de los valores y fines de la educación con los que se guie la práctica pedagógica. En el Ecuador el currículo se sustenta en algunos de los principios de la pedagogía crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje desde esta perspectiva Barriga y Hernández (2011), señalan que los docentes deben poseer las siguientes características: tener conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano. Un despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas dominio de los contenidos o materia que enseña. Control de estrategias de enseñanza que facilite el aprendizaje del alumno y lo haga motivante y un conocimiento personal práctico sobre la enseñanza” (p.4). Como podemos ver entre los estándares de desempeño docente y lo planteado por Barriga y Hernández existe varias coincidencias al determinar las características de un docente de calidad.

1.4 Desafíos del desempeño docente.

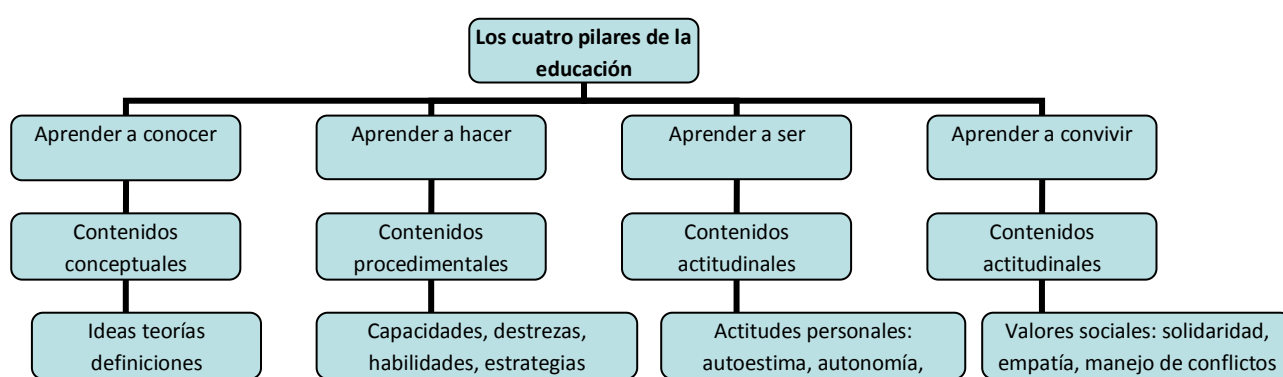
Somos testigos de una revolución tecnológica e informática sin precedentes, que nos afecta profundamente en la vida de todos los días, en nuestras relaciones sociales y costumbres. Pensemos, por ejemplo, en la influencia de la televisión y el internet, los nuevos productos en el mercado, los cambios en los patrones de consumo. Las distancias se acortan; nos enteramos al instante de lo que ocurre al otro lado del planeta y nos movemos más fácilmente hacia países lejanos. La realidad cambiante en el mundo y en el Ecuador golpea en la puerta de la escuela Se presentan nuevos desafíos. La educación de hoy tiene que formar a ciudadanos críticos con nuevas destrezas. Ya no tiene sentido educar para memorizar y repetir conocimientos. Los estudiantes necesitan desarrollar una capacidad de aprender en forma autónoma, de investigar, de seleccionar información con criterio, de participar en su comunidad, de convivir y respetar lo diferente, de defender sus derechos, necesitan desarrollar una fuerte identidad cultural y nacional, pero a la vez saber actuar como ciudadanos del mundo global.

El gran reto es lograr una escuela que ofrezca una educación relevante y atractiva de acuerdo a las necesidades económicas y culturales de amplios sectores de la población. Una escuela donde los estudiantes puedan aprender en forma activa, creativa y constructiva, desde su propio contexto y cultura. Donde, además, se tome en cuenta y aproveche la diversidad de capacidades, ritmos. Y esta escuela no puede excluir a ningún niño, a ninguna niña del país.

En la medida que logremos desarrollar una educación en este sentido, vamos aportando a la construcción de una sociedad más participativa y más justa.

Frente a este panorama debemos preguntarnos cuál es el papel que juega del docente. El docente debe dejar su rol de transmisor de conocimientos para convertirse en mediador en facilitador de los aprendizajes. Al respecto Portalupi, Santos (2011), manifiestan que la comisión de la UNESCO en 1996 plantea una relación entre los maestros y los cuatro saberes de la educación para el siglo XXI. Lo cual vamos a tratar de sintetizar en el siguiente cuadro

Los cuatro saberes fundamentales de la educación del siglo XXI



Fuente: Tomado de <http://www.scrib.com/doc/5783765/> Los cuatro pilares de la educación.

Ahora analizaremos ¿Qué necesita el maestro en el campo del conocer? Necesita saber cómo conocen y aprenden sus estudiantes, es decir, conocer las teorías del aprendizaje actuales, debe conocer en qué consiste la diversidad de sus estudiantes, qué son las adaptaciones curriculares y cuáles son las estrategias que puede usar en el aula para ser un maestro inclusivo, aplicar métodos y estrategias pedagógicas actuales, dominar el currículo a aplicar, manejar la tecnología actual.

En relación al segundo pilar ¿Qué debe hacer el maestro? Debe aplicar todos sus conocimientos en la práctica diaria lo que implica: manejar una planificación acorde a los requerimientos del currículo que se maneje, desarrollar y aplicar estrategias y habilidades para atender a la diversidad en el aula, seleccionar y aplicar las estrategias y métodos más adecuados de acuerdo a la realidad de los estudiantes.

En cuanto a ¿Qué debe ser un maestro? Podemos decir que un docente debe poseer actitudes personales como: una buena autoestima, autonomía y responsabilidad

Por último en relación a ¿Qué necesita el docente en el campo del vivir y convivir? Se puede señalar que, el docente debe: promover en su labor diaria valores sociales como:

solidaridad, empatía, manejo adecuado de conflictos, respeto a la diversidad, propiciar un clima escolar positivo para los aprendizajes, favorecer la integración de la institución con la comunidad. Estos pues constituye los desafíos del desempeño docente de cara al siglo XXI. (p.31).

La comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI hace igualmente reflexiones sobre la importancia del educador en el desarrollo de la acción educativa. Al respecto de su formación y desempeño expresa que: “El educador debe poseer conocimientos y capacidades para desempeñarse en el ámbito educativo; competencias pedagógicas muy variadas y la suficiente motivación que requiere la práctica: cualidades éticas, intelectuales y afectivas; capacidad para realizar estudios e investigaciones en el ámbito escolar, y posibilidades profesionales para intercambiar con otros profesionales diferentes experiencias inherentes en el ámbito educativo.

Su papel como educador no consiste sólo en transmitir información, ni siquiera conocimientos, sino en presentarlos en forma problemática situándolos en un contexto y poniendo los problemas en perspectiva, de manera que los alumnos puedan establecer el nexo entre su solución y otros interrogantes de mayor alcance” (MEC, 2005, p16).

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Besosa, L (2006), define desarrollo profesional como la "acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica" (párr.1).

Por su parte Hernández, P (2000), manifiesta que el desarrollo profesional significa “el proceso de crecimiento en la vida ocupacional de todo profesional. Este proceso comprende todas las actividades que enriquecen profesionalmente al individuo desde que es empleado, luego de su graduación, hasta el momento de su retiro o jubilación” (p.20).

Analizando estas definiciones se puede decir que el desarrollo profesional es un proceso continuo de capacitación a lo largo de la vida que permite cada vez perfeccionar destrezas y habilidades para mejorar el desempeño dentro de la profesión.

La formación docente inicial y el desarrollo profesional continuo han sido ubicadas como elementos centrales de los diagnósticos educativos, foco de intervención privilegiado de las políticas de reforma y de las estrategias destinadas a la elevación de la calidad

Las tendencias que caracterizan la educación y la formación de maestros para el presente milenio indudablemente están definidas desde el aprendizaje, la autonomía institucional para el desarrollo de innovaciones y el impulso a la investigación en el campo de la educación y

la pedagogía. A la hora de pensar las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas ya nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación

En el Ecuador respecto a la formación docente se han dado una serie de cambios a partir de la aplicación del Plan decenal de Educación y la implementación de la LOEI y su reglamento. Así pues en la LOEI en el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes artículo 11, literal k. se establece como una obligación de los docentes, procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes. En el capítulo tercero del escalafón docente Art. 112. Se manifiesta que: el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

“Es necesario orientar el sistema de formación docente de las instituciones educativas superiores de las facultades de educación hacia un proyecto que articule docencia, investigación y utilización de las nuevas tecnologías informáticas. Se necesita transformar el modelo de enseñanza, adoptándolas a las exigencias de un mundo cada vez más cambiante, para construir sociedades cada vez más competitivas, tanto en el campo de producción de conocimientos como en el de producción de bienes” (Renteria,2004, p12).

En resumen se puede manifestar que el desarrollo profesional es un elemento fundamental que permite mejorar el desempeño docente y por tanto la calidad de la educación.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Como se ha mencionado en los apartados anteriores el desempeño docente se manifiesta no solo a nivel de aula sino que trasciende más allá a la familia, comunidad y contexto socio cultural. Por otro lado en el Manual del Educador (2001), se menciona que “actualmente no se puede entender la escuela como institución educativa única si no que existen otros muchos escenarios que debe formar parte de la importante función de educar” (p.38). Dentro de estos escenarios podemos incluir a la familia y comunidad que pueden brindar su apoyo ya sea en la organización de determinadas actividades lúdicas hasta la participación

en algunas decisiones globales en las instituciones educativas. Es precisamente el poder desarrollar y mantener una relación adecuada entre estos actores educativos y utilizar adecuadamente cada uno de estos espacios para fines educativos uno de los desafíos del desempeño docente

El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad implica que la escuela otorga un rol protagónico a los otros dos actores, estableciendo una alianza que contribuye, tanto a la mejora de los aprendizajes, como a la promoción del desarrollo local. Este vínculo se enmarca en una responsabilidad compartida, por ello, en una gestión escolar-centrada en los procesos pedagógicos resulta clave fortalecer la participación de la familia a través de diversos espacios democráticos, orientando sus aportes hacia el logro de aprendizajes y la formación integral de los estudiantes desde su propio rol. Asimismo, se promueve que la escuela tenga una actitud abierta hacia la comunidad, como una estrategia que le permita compartir sus recursos y aprendizajes para promover acciones de colaboración mutua, estableciéndose acuerdos y alianzas que aporten a la construcción de un proyecto de desarrollo común. Los saberes locales se incorporan en los procesos pedagógicos, facilitando así un trabajo conjunto y organizado con los miembros de la comunidad. Por lo tanto, la estrategia es generar y desencadenar un conjunto de procesos en el ámbito de la gestión escolar, la convivencia y las relaciones de la escuela con padres y madres de familia y la comunidad; dirigidos a: renovar y reenfocar las prácticas de los actores involucrados, desarrollar las capacidades necesarias, aportar protocolos e instrumentos para el desarrollo de acciones y rutinas innovadoras, establecer mecanismos de soporte, monitoreo y evaluación de procesos claves, difundir información relevante sobre el sentido de las nuevas prácticas y los resultados que se esperan, construir consensos básicos en relación a la nueva misión de la institución escolar y las características de la enseñanza que se requieren para el logro de aprendizajes de calidad para todas y todos (Ministerio de Educación del Perú, 2012. p.12).

En el Ecuador en la LOEI artículo 2 principios, literal p se señala que: la educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de los niños, niñas y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientaran por los principios de esta ley.

Por otro lado también dentro de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador se establece con una característica del desempeño docente de calidad que el docente trabaje con los padres de familia o representantes legales y otros

miembros de la comunidad educativa involucrándolos en las actividades del aula y la institución.

Entonces se puede decir que la acción del docente trasciende el ámbito institucional y se proyecta en el contexto socio cultural en el cual se haya inscrito el establecimiento educativo. Esto implica establecer relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo, etc. En la interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimientos que luego pueden ser revertidos en el trabajo con sus estudiantes.

En síntesis familia escuela y comunidad son los tres contextos primarios de aprendizaje de una persona de allí la importancia de establecer vínculos entre estos elementos a fin de lograr un desarrollo integral de los estudiantes y una educación cada vez más contextualizada que responda a las necesidades e intereses de la sociedad y que permita a los estudiantes experimentar, conceptualizar, resolver, argumentar, debatir, investigar y resolver problemas para proponer nuevas alternativas a los diferentes problemas de la sociedad actual.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

La formación del docente debe abarcar los siguientes planos: conceptual, reflexivo y práctico La práctica docente es fundamental pues esta hace posible la producción de un conocimiento nuevo, de una reflexión, posibilita la solución de problemas e inquietudes además posibilita que los docentes interioricen las teorías pedagógicas mediante la aplicación en el contexto de su clase. Uno de los desafíos fundamentales de la formación docente es la articulación entre la formación docente y las implicaciones de la práctica profesional concreta. La práctica docente constituye el espacio curricular específico destinado al aprendizaje sistemático de las capacidades para la actuación docente en contextos reales.

Cueva et al. (1998) manifiestan que “La formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica. Desde este enfoque entendemos la práctica docente como un espacio de construcción reflexiva y meta cognitiva en el cual la lectura de nuestras prácticas y la interacción con la misma juegan un rol muy importante. Enseñar a “leer” la clase favorece la reflexión sobre cada una de las decisiones que se adoptan para la enseñanza (p16).

Por su parte Barriga y Hernández (2011) afirman que tanto los conocimientos adquiridos durante la formación profesional, como los usos prácticos que resultan de experiencia continuas en el aula configuran los ejes de la práctica pedagógica del docente. Y dicha práctica se encuentra fuertemente influida por la trayectoria de la vida del profesor, el contexto socioeducativo donde se desenvuelve, el proyecto curricular en el que se ubique, las opciones pedagógicas que conozca o se le exija, si como las condiciones bajo las que se encuentre en la institución escolar (p,3).

A decir de Fierro et al. (1999) la práctica docente implica las siguientes dimensiones: personal la cual se refiere a: experiencias personales, motivaciones, proyección profesional, etc. La institucional que se refiere a las características instituciones. La interpersonal abarca las relaciones de los actores que interviene en el quehacer educativo. La social implica el contexto en el que se da la práctica docente. La didáctica esta dimensión se refiere al rol del docente y La valórica que abarca los valores personales creencias y juicios (p, 12). En síntesis Barriga, Hernández, Fierro et al coinciden en que la práctica docente abarcan diversos factores que determina el quehacer educativo y modelan de alguna manera la práctica docente.

En conclusión podemos manifestar que la práctica docente nos permite reflexionar sobre la práctica cotidiana con la finalidad de mejorar, de aplicar estrategias metodológicas mediante las cuales la práctica educativa puede ser investigada y transformada por el docente, ayuda a incentivar al docente para conocer investigar y proponer innovaciones pedagógicas en el aula.

1.2.1 Gestión educativa

La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos y en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración.

Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica. La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación (Casassus, 2000, p.3).

Según el Ministerio de Educación del Perú (2012), reformar la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos. La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del directivo, es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado

de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes. Esta acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa, sin embargo los ámbitos de influencia del directivo son claves para la mejora de los aprendizajes, en la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela. Por lo que podemos afirmar que el rol del directivo en la mejora de la calidad de la escuela es potente (p.7).

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La gestión educativa es una disciplina nueva sus antecedentes se remontan a la primera mitad del siglo XX es partir de allí que se puede hablar de la gestión educativa como disciplinario estructurado, a continuación se tratara de dar una definición de lo que implica esta disciplina.

“En la práctica cotidiana observamos que existen diferentes ideas sobre la palabra gestión, debido a que es un concepto abstracto y con un contenido multifacético. Se entiende por gestión al conjunto de acciones realizadas por un grupo de actores con roles definidos que interactúan, de manera organizada, usando determinados recursos para el logro de un objetivo común. Apliquemos este concepto a la gestión de una institución educativa. Los actores son los alumnos, padres de familia, docentes, directores, personal de apoyo y personal de servicio. Todos juntos deben decidir y planificar el trabajo de la escuela. Los directores tienen la labor de liderar el funcionamiento de una unidad educativa; los docentes deben facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes; los padres, coadyuvar en la labor educativa, etc. La razón de ser de una institución educativa está orientada por su visión y misión” (Arispe, V, 2008, p. 9).

Según Loor (2012) La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos. (p19)

Para Casassus (2000) la gestión es "la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea". Desde otra perspectiva se define la gestión como "la generación y manutención de recursos y procesos en una organización para que

ocurra lo que se ha decidido que ocurra". El objeto de estudio de la gestión educativa es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa

La gestión educativa se define como un "proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos (Sañudo, 2006 como se citó en Cassus, 2000).

La gestión escolar, asumida como "conjunto de acciones articuladas entre sí. Que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa" (Pozner, 1995 como se citó en Ministerio de Educación del Perú, 2012).

Ramírez (2011), define la gestión educativa de la siguiente manera "es la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente (p.46).

Según el acuerdo para La Modernización de la Educación Básica suscrito por el Gobierno Federar de México y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (1992), La gestión escolar se refiere al conjunto de acciones realizadas por el colectivo escolar orientadas a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, este concepto no dice nada, pero cobra sentido cuando el colectivo escolar busca diversas maneras de ejercer su liderazgo propositivo, su autonomía de gestión dentro de una dinámica estructural flexible y de apertura democrática para que se consolide con un compromiso auténtico, sentido por cada uno de los integrantes del colectivo para sacar adelante el propósito común (p.9).

Tomando en consideración los diferentes puntos de vista expuestos se puede definir la gestión educativa como el conjunto de recursos y estrategias articulados que utilizan principalmente los docentes y directivos para lograr un objetivo común, una educación de calidad.

1.2.2. Características de la gestión.

Básicamente, la gestión se caracteriza por una visión-misión amplia de las oportunidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Este proceso es acción, y, como compromete a toda la comunidad educativa, es fundamental lograr que todos los actores de esta tiren o remen hacia un mismo lado o rumbo para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente.

Los elementos que contiene la Gestión Educativa Estratégica se reconocen como los básicos para identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora (Ministerio de Educación de Colombia [MEC] ,2007)

Por otro lado en este punto es importante mencionar que la gestión educativa abarca La gestión institucional la cual se refiere al funcionamiento del sistema educativo. Tiene dos dimensiones: una que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación) y La gestión pedagógica y/o curricular está referida a los propósitos y objetivos de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, incluyendo la dinámica del aula y abarca a la organización pedagógica. (Arispe, V, 2008, p. 12).

Según Ramírez (2011), las características de la gestión educativa son: auto constructiva, porque permitirá a las instituciones manejar con autonomía y calidad los procesos educativos íntimamente ligados a la comunidad, democrática, implica que las decisiones sobre los problemas esenciales que una institución debe tomar, serán producto del consenso de los actores de la institución, participativa, puesto que la participación no es privativa de los actores internos de la institución, en conjunto, de los miembros de la comunidad, desconcentrada, exige planteamientos y propuestas acordes con esa realidad sin dejar de lado la responsabilidad del Estado, pertinente, porque parte de las fortalezas institucionales y de las potencialidades individuales, así como de las condiciones de cada contexto, flexible, considera aspectos que permiten el diseño de procesos e instrumentos según las condiciones y exigencias del medio; por lo mismo, los criterios utilizados en sus diversas fases pueden variar de un contexto al otro y dinámica, porque incorpora cambios permanentes en el desarrollo de: la gestión para dar respuesta a las necesidades específicas de la realidad local, regional y nacional (p.46) .

En el Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo emitido por el Ministerio de Educación del Perú (2005), se establece las siguientes características de la gestión educativa :es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión y articula las acciones del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas, de acuerdo a las competencias que la ley les asigna, respetando sus autonomías en sus ámbitos de jurisdicción. Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo y permite que el sistema educativo se adapte a la diversidad de necesidades de aprendizaje y socialización de los estudiantes de todas las regiones .Es participativa y creativa, porque la sociedad interviene en forma organizada, democrática e innovadora, en la planificación,

organización, seguimiento y evaluación de la gestión en cada una de las instancias de gestión descentralizada del sistema educativo. Está centrada en los procesos de aprendizaje y socialización de los estudiantes. Es formativa porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa y se basa en la comunicación y transparencia. Es unitaria, sistémica y eficaz porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos. Es integral, porque comprende las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa de la gestión educativa (p.1).

En el Ecuador el Nuevo Modelo de Gestión Educativa es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales (Ministerio de Educación, 2012).

En ese marco, el Nuevo Modelo de Gestión persigue la desconcentración del Sistema Educativo Nacional, a su vez, una nueva administración del servicio público; así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

Los objetivos de este Nuevo Modelo de Gestión Educativa son: mejorar la Gobernabilidad del sistema a través de la articulación y gestión de los servicios educativos que impulsen el desarrollo del territorio y el acercamiento de los servicios y trámites a los ciudadanos. Fortalecer la calidad educativa a través de aprendizajes y de un acompañamiento permanente pedagógico y educativo. Promover la participación ciudadana tanto en la gestión como en el control y veeduría de las acciones educativas. Incrementar el acceso a la educación y propiciar procesos de equidad, inclusión y pertinencia, visualizando a los actores y sus derechos (Ministerio de Educación, 2012).

Ahora bien comparado los dos modelos de gestión el establecido en el Perú y el Ecuador se puede ver que existen muchas similitudes entre ambos pues en los dos se busca articular y descentralizar los procesos administrativos del Ministerio de Educación, se da mucha importancia a la participación de la sociedad en el control y veeduría de las acciones educativas lo cual permite tener una visión más real de la situación educativa desde los diferentes puntos de vista de los actores educativos.

Finalmente analizando los diferentes puntos de vista en relación a las características de la gestión educativa se puede ver el objetivo de la misma es la descentraliza del sistema educativo para favorecer los servicios y tramites a los ciudadanos, también busca la

participación de los diferentes actores del proceso educativo para fomentar procesos de equidad, inclusión y pertinencia que permitan mejorar la calidad de la educación.

1.2.3. Tipos de gestión

Escalante et al. Manifiesta que: “la gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, 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.

Gestión institucional: esta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa (p.43).

Gestión escolar: en el texto Modelo de Gestión Educativa Estratégica Programa Escuelas de Calidad Varela (2004), se manifiesta que: gestión escolar, es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica”(p.47).

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

La definición del término y uso de la gestión pedagógica en América Latina es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración, al estar en un proceso de construcción, la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo, cuyo objeto potencia consecuencias positivas en el sector educativo” (Escalante et al. p.48).

Escalante et al. Refiere que para Batista (2001), la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

En el Ecuador el Manual de autoevaluación institucional (MEC, 2012) se establece los siguientes tipos de gestión educativa:

Gestión Pedagógica Curricular: es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros, implica: planificación de la enseñanza, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, evaluación de los estudiantes, gestión de la Convivencia Escolar y Formación Ciudadana que abarca : convivencia escolar, formación para la ciudadanía y para la vida.

Gestión administrativa: las acciones de esta dimensión se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene y control de la información relativa a los actores de la escuela, cumplimiento de la normatividad, así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa (p, 20).

Sintetizando lo expuesto se puede manifestar que si bien los términos que se usan para identificar los tipos de gestión son algo distintos en el fondo implica los mismos ámbitos del desempeño docente: la parte pedagógica y curricular y la institucional.

1.2.4 .Ámbitos de la gestión docente

La gestión docente abarca los siguientes ámbitos: Disciplinar y curricular, gestión de aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. (MEC, 2012).

Para Estrada Lesly (2011), el desempeño docente tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes: rol facilitador. Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores. (p23).

Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146).

En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

El rol planificador. La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

Peroza (2000) señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación (p37). Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal. De esta manera, el profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Rol orientador esta función se debe comprender como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo (Estrada, 2011, p p 23-26).

Desde otra perspectiva los ámbitos de la gestión docente son: profesor como persona, organización y manejo del aula, planificación pedagógica, ejecución de la planificación en el aula de clase y monitoreo del progreso y potenciales de los estudiantes

En el ámbito el profesor como persona, puede observarse qué tan cuidadoso, justo y respetuoso es el docente. También puede analizarse cuál es su actitud hacia la docencia, de qué forma maneja la relación con los estudiantes, de qué forma motiva el aprendizaje y qué tan reflexivo es sobre su práctica.

El ámbito organización y manejo del aula, incluye el manejo del aula que implica el diseño e implementación de reglas, procedimientos, rutinas y un manejo disciplinario que aseguran un ambiente de aprendizaje adecuado. La organización del aula de clase hace referencia a los aspectos de infraestructura, esto no significa que la infraestructura física es responsabilidad del docente, sino sobre todo la organización del espacio y de los muebles en el aula de tal forma que se promueva un aprendizaje constructivista. La organización en el aula también hace referencia al desarrollo de material pedagógico que se encuentra a disposición en el aula.

Finalmente es importante que el profesor explicita sus expectativas en torno a los comportamientos de los estudiantes que promuevan un buen clima de clase. El ámbito de planificación pedagógica implica que el profesor ubique su foco en los procesos de enseñanza-aprendizaje, es decir, es el ámbito que incluye la metodología, la planificación de las dimensiones temporales de los currículos, la definición de metas y expectativas – preferiblemente altas– en torno a los desempeños de los estudiantes y el diseño de objetivos, planes de clase y materiales pedagógicos considerando las necesidades de los estudiantes.

La ejecución de la planificación hace referencia al trabajo en el aula de clase. El trabajo de aula considera el diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje considerando las diferentes inteligencias y habilidades de aprendizaje de los estudiantes; las habilidades comunicativas del docente que consideran sus habilidades verbales y orales; la selección de contenidos y diseño de actividades que promuevan el desarrollo de habilidades el pensamiento metacognitivo; el manejo de la discusión en el aula de clase y la motivación del pensamiento crítico en los estudiantes y el tipo de atención–preferiblemente personalizada– que presten a los estudiantes.

El ámbito del monitoreo del progreso de los estudiantes implica el diseño de evaluaciones, la corrección de trabajos y los procesos de retroalimentación que promueve como profesor. El monitoreo y seguimiento de los estudiantes implica también el contacto con padres y/o representantes de los estudiantes.

Desde el punto de vista administrativo, el docente también cumple funciones administrativas como por ejemplo, participar en reuniones y consejos, entregar programas y documentos

solicitados por la institución o instituciones públicas, rendir evaluaciones internas o solicitadas por instituciones públicas (Stronge, J et al. 2004 como se citó en Zerega, Mercedes, 2012).

La docencia entonces, es una práctica compleja ya que involucra una serie de funciones distintas que incluyen desde la planificación del trabajo del aula hasta su implementación y relacionarse con distintos grupos que incluyen estudiantes, padres o representantes, personal administrativo, directores e incluso funcionarios públicos.

En conclusión se puede decir que el ámbito de la gestión docente abarca todas las actividades que el docente realiza en su práctica y los roles que cumple para llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje.

1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.

Este ámbito se refiere al conocimiento y manejo de los diferentes instrumentos legales necesarios para el desarrollo de la gestión educativa así pues el docente tiene que conocer básicamente las siguientes normativas: Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe (LOEI), Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe, Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) que es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El PDE es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social, puesto que fue aprobado por cerca del 70% de los votantes en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la nueva Carta Constitucional (Salazar, 201, p. 3). A nivel institucional el docente debe manejar el código de convivencia el cual es un conjunto de principios, que enfocados en los derechos humanos, orientan los comportamientos personales y sociales en la búsqueda de una convivencia armónica en democracia. Se construye con la participación de todos los sujetos de la comunidad y que genera aprendizajes permanentes para una vida solidaria, equitativa y saludable.

Por su parte el Ministerio de Educación del Perú (2012), se refiere a la dimensión política como: aquella que alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más

justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Analizando lo propuesto por el Ministerio de Educación del Perú se puede decir que: El docente en el ámbito legal a más de tener el conocimiento sobre el marco legal educativo que rige su labor también debe propender a orientar a sus estudiantes hacia una transformación de las relaciones sociales con el fin de ser sujetos activos, participativos, críticos y respetuosos dentro de la sociedad.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión de aprendizaje*

Este ámbito se refiere a la planificación que hace el docente para el proceso de enseñanza aprendizaje y que debe promover la participación y el debate de los estudiantes.

Se ha definido la gestión aprendizaje como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se encaminada específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia y alcanzar la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente (Caballero,S, 2008.p.11).

La gestión de aprendizaje abarca las siguientes fases del proceso enseñanza aprendizaje: desde la perspectiva de la enseñanza: fase proactiva en la cual los educadores planifica su intervención, fase interactiva se trabaja conjuntamente con los educandos y fase pos activa en la cual se evalúa la enseñanza o acción educativa.

Desde la perspectiva del aprendizaje abarca las siguientes fases: inicial que implica la presentación del tema o unidad de trabajo. El docente, necesita explicitar de qué se tratará, presentar o introducir el tema, despertando el interés y curiosidad. Para lograrlo tiene que hacer propias sus finalidades. Se requiere además que ponga en juego estrategias comunicativas relacionadas con el tema a tratar. Además esta fase permite diagnosticar cual es el punto de partida para los nuevos aprendizajes.

Fase de desarrollo es la más larga en esta se desarrollan actividades para la construcción del aprendizaje. En esta fase hay que, prever estrategias que faciliten un aprendizaje con sentido, que fomenten el desarrollo de la capacidad de autonomía, la interacción social y la inserción social crítica.

Fase de cierre en la que se consolida y estructura los aprendizajes y abarca las actividades de aplicación y evaluación.

Ahora bien en este punto es importante mencionar algunas de las dificultades que se puede dar en la fase de inicio y que afectan el resultado del proceso enseñanza aprendizaje El tiempo es un factor al cual aluden muchos docentes como limitante para el adecuado desarrollo de esta fase .No tomar decisiones a partir de la evaluación inicial. Las actividades deben poner en juego los elementos que se quieren favorecer .Los educandos empiezan a aprender cuando realizan actividades de evaluación inicial, y que por lo tanto no se trata de actividades al margen del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que tiene que construir una parte esencial de este proceso.

La fase de cierre también presenta lagunas dificultades como: Limitación del tiempo, los medios para evaluar no son muy variados y finalmente esta fase se contempla solo desde la perspectiva del docente más no del estudiante (Gine, N., et al., 2006 pp. 35-40).

Para este ámbito se han establecido los siguientes indicadores: planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje, incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos, selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes, adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.

Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula, crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate, responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos, organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados, utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual., busca que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos, promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes. Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado. Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente, aprecia de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas. Comunica a sus

estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje, informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes (MEC, 2012, pp10-12).

En síntesis este ámbito se refiere al proceso mismo de enseñanza aprendizaje en sus diferentes fases y todas las actividades que el docente realiza para lograr que los estudiantes alcancen los objetivos planteados dentro del currículo.

1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación

El proceso educativo requiere de una previsión y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso educativo. La planificación curricular es un plan o proceso que norma y conduce explícitamente un proceso concreto y determinado de enseñanza aprendizaje que se lo realiza en una institución educativa. La importancia de la planificación radica para un uso efectivo del tiempo y prioriza la tarea pedagógica por encima de las actividades administrativas que interrumpen el proceso y dispersan el trabajo educativo. En el momento de la planificar es importante que el docente seleccione y diseñe actividades acorde a las situaciones de aprendizaje haya identificado en sus alumnos (Araujo, 2009 como se citó en Barriga Cristina, 2011).

La base del progreso de la enseñanza y el aprendizaje radica en los planteamientos de una correcta y adecuada planificación, en donde se tome en consideración la situación de la comunidad educativa para conocer su realidad y partir de las necesidades detectadas; todos estos aspectos son parte del currículo.

En muchas ocasiones las instituciones educativas se centran en el que enseñar, dejando de lado el con qué, cómo enseñar, con qué aprender y cómo aprender; así consideramos dentro de un aprendizaje los contenidos, el tiempo, las estrategias, los resultados y los recursos necesarios.

Lastimosamente, al momento de planificar muchos docentes dejan de lado el Macro Currículo, la Reforma Curricular, centrándose básicamente en lo que piensan que se debería enseñar. Cuando planificamos se debe tomar como eje principal lo propuesto como básico, en la “Actualización y Fortalecimiento”, esto nos llevará al desarrollo del PEI, PCI, Plan didáctico y Plan de Aula correctamente estructurados. Tan sólo de esta manera se podrá conseguir una educación de tipo igualitaria y equitativa para todos los sectores de nuestro país (Barriga, C, 2011, p.14).

Dentro de este ámbito tenemos lo relaciona al conocimiento del docente en relación a la área del saber que enseña, a las teóricas e investigaciones educativas y su didáctica. Así como al dominio del currículo nacional.

En este ámbito el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) ha establecido los siguientes indicadores: domina y comprende la epistemología del área del saber que enseña, y sus transformaciones a lo largo de la historia. Conoce: la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas, la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan. Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula, conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte y los ejes transversales que propone el currículo nacional. (p, 11).

Este ámbito es una tarea fundamental en la práctica docente porque de esta depende el éxito o no de la labor docente, además de que permite conjugar la teoría con la práctica pedagógica, facilita la organización y conducción de los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos. Algunas de las ventajas de la planificación son: evita la improvisación, garantiza el uso eficiente del tiempo, permite una reflexión sobre cuáles son las capacidades y limitaciones de los estudiante, sus experiencias, interese y necesidades, la temática a tratar y su estructura lógica y los recurso a usar.

1.2.4.4 Ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación

En primer lugar es necesario definir que debemos entender por liderazgo así pues para Gimeo,J (1992),el liderazgo puede definirse como el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos (p.9).

Si se relaciona esta definición con el ámbito educativo se puede decir que; el docente se constituye en un líder que orienta a sus estudiantes y la comunidad educativa hacia el logro de la excelencia en los aprendizajes basándose en técnicas y estrategias no coercitivas. Por otro lado es importante mencionar que el líder en este caso el docente debe comunicar la visión o los logros que se pretenden alcanzar a fin de que el conjunto de la comunidad educativa enfoque sus esfuerzos hacia esa visión.

Por su parte Gorochotequi, A (1997) manifiesta que el liderazgo es una gestión estratégica que favorece la comunicación y el trabajo en equipo para la resolución de problemas. En este sentido, las prácticas de liderazgo son un medio para: Generar aprendizaje organizacional y social. Resolver colectivamente problemas nuevos. Estimular el desarrollo de otras formas de comprender y actuar y ampliar los procesos de mejora continua (p.18).

Ahora bien se pueden identificarse prácticas de liderazgo eficaces para convocar y motivar a la gente a emprender cambios y transformaciones, a orientar el sentido colectivo del hacia dónde vamos y cómo queremos que sea esa realidad para la que se trabaja, así pues Gorochoatequi, A (1997) enumera las siete prácticas eficaces de liderazgo en gestión educativa: inspirar la necesidad de generar transformaciones, crear una visión de futuro, comunicar esta visión de futuro, promover el trabajo en equipos, brindar orientaciones que desarrollen el espíritu de logros, consolidar los avances en las transformaciones y actualizar el aprendizaje y acumular conocimiento (p.19).

Entonces se puede decir que un docente de calidad es aquel que reconoce las debilidades y las fortalezas para identificar oportunidades y posibilidades de los logros a obtener y con estas construir una visión de futuro, hacia la cual orientar los esfuerzos promoviendo el trabajo en equipo y la motivación para valorar los logros alcanzados y retomar el resto, haciendo un análisis de los procesos que se pueden mejorar a fin de alcanzar todos los logros propuestos.

Por su parte Maureira, O (2004) plantea que dentro de la diversidad de facetas esenciales de desempeño de los docentes de aula, entre otras, está la de implicar y motivar a los estudiantes, a través de un repertorio de recursos, hacia la mejora de sus aprendizajes. Si bien las capacidades -en el saber pedagógico y disciplinar- son fundamentales, también lo son, de modo quizá determinante para evaluar la total efectividad del docente, aquellas de relación interpersonal con sus estudiantes. En este contexto, cobra sentido el conocimiento sobre las capacidades de liderazgo que el docente pueda evidenciar (p, 122).

Ahora bien desde la perspectiva del Ministerio de Educación del Ecuador este ámbito está relacionado con el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, el fortalecimiento de las prácticas que promuevan el “buen vivir”, el respeto a los derechos humanos, la promoción y desarrollo de la cultura así como la vinculación la comunidad.

Para la gestión del liderazgo y comunicación se han planteado los siguientes indicadores: “Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.

Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos, promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir, fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes, genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de

desarrollo comunitario, promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social (MEC,2012 ,pp.13-14). Desde mi punto de vista esta concepción se orienta más hacia una visión del docente como promotor de valores y derechos en el marco del Buen Vivir.

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

1.3.1 Definición de estrategias

Morales (1996) en su libro *Estrategias y Liderazgo en Educación* cita las definiciones de estrategias planteadas por Arnoldo Hax y Nicolás Majluf; Un modelo que da coherencia, unidad e integralidad a las decisiones que se toman en la institución. Provee un diseño global e integrador para toda la institución. Un medio para establecer el propósito institucional: su razón de ser, sus objetivos, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos conducentes a lo largo de la visión. Estrategia: decisiones que generan un grupo de acciones o de actividades secuenciadas y seleccionadas a seguir en forma flexible para lograr un determinado objetivo (p.25).

Según la UNESCO y la Oficina regional de Educación para América Latina y el Caribe (1994) la estrategia es un conjunto de trayectorias que combinan distintos tipos de recursos que son visualizados y diseñados por un actor con el propósito de alcanzar determinado un determinado objetivo.

Desde mi punto de vista una estrategia es un conjunto de recursos que han sido seleccionados detenidamente para aplicarlos con la finalidad de cumplir un objetivo. La estrategia es un medio para alcanzar un objetivo.

1.3.2. Tipos de estrategias.

En primer lugar es necesario reflexionar sobre la importancia de mejorar la calidad de la educación, así pues en el ámbito mundial, las reformas educativas centran su atención en la búsqueda de una educación de calidad con equidad y calidez para la formación de las personas y las colectividades en el desarrollo de capacidades y competencias para la convivencia pacífica y democrática, para aprender a aprender, para aprender a hacer y para aprender a ser. Se considera así la educación como un proceso permanente en la vida del hombre desde su fase de gestación hasta cuando deja de existir. Dentro de esta búsqueda por mejorar la calidad de la educación se da especial importancia y atención al educador y la gestión que este desarrolla, como el actor principal en los cambios significativos a lograr en la educación que anhelamos para las nuevas generaciones.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012), ha trabajado en un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que generan contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidad para todos (p.5). Dentro de este marco se ha establecido los Estándares de Calidad Educativa Aprendizaje, Gestión escolar, Desempeño profesional e Infraestructura los cuales constituyen orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Por otro lado con el mismo fin logara una educación de calidad El Ministerio de Educación del Ecuador en su Plan Decenal de Educación ha establecido los siguientes objetivos estratégicos: consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea, renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida, regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Por su parte Villalobos,X (2011) manifiesta que para lograr la calidad de la educación y por ende la mejora de los resultados de aprendizaje es necesario : generar políticas públicas en busca de mejorar las gestiones en recursos humanos y materiales, promover y aumentar las políticas educativas a favor de mejorar la condiciones laborales de los docentes , promover el desarrollo profesional docente fomentando la formación inicial y continua y generando nuevas formas de perfeccionamiento acorde con la realidad contextual y temática, mejorar las condiciones laborales del docente con un sueldo digno, estabilidad laboral y condiciones de trabajo favorable que aseguren su calidad de vida, desarrollar proceso pedagógicos de calidad en favor de los aprendizajes de los estudiantes, considerando la incorporación de nuevas tecnologías y herramientas para generar condiciones de aprendizaje efectivas y generar mecanismos de control (evaluación) internos y externos acordes a las competencias actuales (p.7).

Toma como referencia lo expuesto las estrategias para mejor la calidad de la educación se podrían clasificar en: estrategias de tipo legal que abarcarían todas las leyes reglamentos y normas tendientes a regular y mejor las funciones y los procesos educativos del sistema nacional y las estrategias de desarrollo profesional que implica los mecanismos y medios necesarios para la formación inicial docente y continúa de los maestros.

1.3.2.1 En la gestión legal.

La transformación de las políticas públicas sobre la cuestión docente supone un cambio en las políticas de gestión, en los diseños curriculares, en la administración del sistema y en las políticas laborales y de seguridad social. (Robalino, M, 2005, p.23).

En América Latina las reformas educativas se han enfocado en las siguientes áreas y estrategias.

Áreas	Estrategias
Calidad y equidad	Focalización en escuelas situadas en contexto de pobreza de nivel básico. Extensión de jornada escolar. Discriminación positiva hacia grupos vulnerables
Propuestas curriculares	Renovación de contenidos. Trabajo en proyectos. Distribución de textos
Perfeccionamiento docente	Incentivos para mejora de la calidad. Programas de desarrollo profesional
Gestión	Descentralización administrativa y pedagógica. Autonomía escolar y participación local. Participación de padres y comunidad.
Evaluación de aprendizajes	Mejora de los sistemas de evaluación. Realización de pruebas nacionales. Participación en mediciones internacionales

Fuente: Revista PRELAC. (2005)

En el Ecuador los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país. De este marco legal se desprende veinte aspectos que permiten la reconfiguración del sistema educativo que asegure aprendizajes de calidad para los ecuatorianos. Estos veinte aspectos se clasifican en cuatro grandes grupos: aquellas que re conceptualizan la educación como un derecho de las personas y las comunidades, aquellas que apuntan a un profundo cambio de la estructura del sistema nacional de educación, aquellas que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para

asegurar mejores aprendizajes del estudiantado, y aquellas que contribuyen a revalorizar la profesión docente.

A continuación se realiza un breve análisis de estos aspectos. En relación a la reconceptualización de la educación como un derecho de las personas y comunidades esto implica concebir la educación como un servicio público en el marco del Buen Vivir, se prohíbe la paralización de las actividades del sistema educativo, se garantiza la gratuidad, universalidad y la laicidad de la educación pública, se vela por los derechos de los estudiante en establecimientos particulares y fisco misionales, se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos, se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo, se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

El segundo aspecto el cambio profundo de la estructura y el funcionamiento del sistema nacional de educación abarca reestablecer la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional, organizar un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo, estimular la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas, fortalecer la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.

En relación al tercer aspecto la reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizajes para todo el estudiantado este implica que los actores del sistema educativo se conviertan en principales agentes de cambio, introducir cambios importantes en algunas prácticas escolares tradicionales, fortalecer el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El último aspecto la revalorización y el enaltecimiento de la profesión docente comprende: replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación, apuntar a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna, garantizar la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes, crear la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación (Ministerio de Educación del Ecuador,2012,p.9).

Todos estos aspectos constituyen las estrategias legales que orientan la actividad de los docentes y que se debe tener presente al momento de ejecutar la práctica educativa para lograr una educación de calidad.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

La educación podemos considerarla como una actividad intencional cuyo desarrollo exige una planificación que concrete el currículo en propuestas susceptibles de ser llevadas a cabo. Esta actividad de concreción compete esencialmente al profesor que es el responsable último de la acción educativa ante los alumnos (Orellana, A, 2010, p.8).

Por su parte la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI, hace algunas reflexiones sobre la importancia del educador en el desarrollo de la acción educativa y al respecto expresa que: “ El educador debe poseer conocimientos y capacidades para desempeñarse en el ámbito educativo; competencias pedagógicas muy variadas y la suficiente motivación que requiere la práctica; cualidades éticas, intelectuales y afectivas y capacidad para realizar estudios e investigaciones en el ámbito escolar” (Ministerio de Educación del Ecuador ,2005,p.16). Aquí lo importante es que el docente pueda aplicar todas estas capacidades a la práctica educativa en función de lograr una educación de calidad.

En el Ecuador el Ministerio de Educación para fortalecer y mejorar este ámbito de la gestión docente ha planteado las siguientes estrategias: la reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizajes para todo el estudiantado este implica que los actores del sistema educativo se conviertan en principales agentes de cambio, introducir cambios importantes en algunas prácticas escolares tradicionales, fortalecer el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se ha puesto en marcha la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica que contiene las bases pedagógicas del diseño curricular, El perfil de salida de los estudiantes de la Educación General Básica, los ejes transversales dentro del proceso educativo y la estructura curricular; este documento constituye el documento base para la planificación institucional y curricular.

También el Ministerio de Educación de Ecuador ha creado el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo –SÍPROFE– para mejorar el desempeño de docentes y directivos. Con este se propone fortalecer la formación inicial, generar procesos de inducción efectiva y ofrecer capacitación continua para promover una carrera profesional que sea el motor de una educación de calidad.

Partiendo de lo antes expuesto se puede decir que la planificación institucional y curricular constituyen un elemento fundamental para el desarrollo integral de la educación que permite por una parte fortalecer el desempeño y gestión institucional y por otra mejora la práctica del docente y el perfil académico en concordancia con las necesidades sociales y condiciones del medio en el que se encuentra la institución

1.3.2.3 En la gestión de aprendizaje.

La gestión de aprendizaje es, sin lugar a dudas, el eje de la labor educativa, en ella tienen lugar la mayor parte de las interacciones entre estudiante y estudiantes docentes, en ella ejercen fundamentalmente su profesión los docentes, y en ella se efectiviza el currículo escolar través del proceso enseñanza-aprendizaje. Es el uso de procedimientos y técnicas de enseñanza que promueven un ambiente de aprendizaje seguro y eficiente. Está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza aprendizaje, como asume el currículo, como lo traduce en el aula y como lo evalúa para garantizar el aprendizaje de los estudiantes.

En este punto cabe señalar cual es el rol del docente frente a la gestión de aprendizaje así para Barriga, F. y Hernández, A (2011) El rol del docente consisten en orientar y guiar la actividad mental constructivista de sus alumnos para lo cual estructurara y organizara el proceso de aprendizaje, diseñara las experiencias de aprendizaje, ofrecerá pautas y guías para llevar a cabo la actividad, facilitara los recursos, dirigirá el proceso de aprendizaje, sugerirá, orientar y cuestionar, retroalimentara al alumno (p.6).

Ahora bien el Ministerio de Educación del Ecuador a través de la puesta en vigencia de La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010) proporciona algunas estrategias que los docentes deben poner en práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje. Así pues en este documento se expone que el proceso de construcción del conocimiento se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencia en el planteamiento de habilidades y conocimientos. El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica

Por otro lado es importante mencionar que el currículo tiene como sustento teórico ciertas visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta en lo esencial en el incremento del protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo, en la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad. En esta

perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología de estudio para llegar a la meta cognición. Para lo cual los docentes deberán buscar las mejores estrategias que permitan a los estudiantes comprender texto, ordenar idea, comparar, resumir, experimentar, conceptualizar, resolver, argumentar, debatir, investigar y resolver problemas para proponer nuevas alternativas.

Otro aspecto importante es el empleo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) dentro del proceso educativo, es decir, de videos, televisión computadoras, internet ,aulas virtuales y otras alternativas que permitan hacer más llamativo el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por último se debe considerar los cambios en relación al proceso de evaluación el cual debe permitir valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje a través de la sistematización de las destrezas con criterio de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que permita el análisis del proceso, la retroalimentación y la toma de decisiones.

Los docentes deben evaluar en forma sistemática el desempeño de los estudiantes mediante diferentes técnicas, que implique el desempeño de los estudiantes en diferentes ámbitos, dentro y fuera del aula.

Otras estrategias que los docentes deben tener en cuenta para mejorar la calidad de la gestión de aprendizaje son: actualizar el conocimiento individual de las asignaturas, en función de los avances recientes. Actualizar el manejo de destrezas pedagógicas en función de nuevas técnicas de enseñanza, nuevas circunstancias y nuevas investigaciones. Realizar innovaciones en la práctica pedagógica. Establecer el intercambio de información y experiencias entre maestros y otros especialistas que le permitan enriquecer su práctica pedagógica.

Por lo expuesto se puede manifestar que la gestión de aprendizaje es el eje de la labor educativa y constituye uno de los pilares fundamentales para mejorar la calidad de la educación, aquí juega un papel fundamental el rol del docente que es quien va a llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje, de allí la importancia que el docente en su práctica educativa sea un mediador que promueva aprendizajes significativos y el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo para lo cual debe seleccionar cuidadosamente las mejores estrategias que le permitan lograr estos objetivos.

1.3.2.4 En la gestión de liderazgo y la comunicación

En primer lugar debemos manifestar que el proceso enseñanza aprendizaje es un proceso de comunicación es decir, de dialogo, reflexión colectiva, puesta en común y participación básicamente entre los estudiantes y el docente. La comunicación constituye el eje transversal del proceso enseñanza aprendizaje.

A decir de Keil, G (2011) el lenguaje en las aulas es el hilo conductor del proceso de enseñanza y aprendizaje. La forma de interacción más utilizada es la comunicación oral. Las conversaciones se sostienen en forma permanente, a través del eje directivo del docente quien orienta el aprendizaje de los estudiantes.

Según la perspectiva constructivista, la comunicación educativa constituye el proceso mediante el cual se estructura la personalidad del educando, a través de las informaciones que recibe y reelaborándolas en interacción con el medio ambiente y con los propios conceptos construidos. El educando es un ser que reelabora los mensajes según sus propios esquemas cognitivos

El docente en el aula actúa como un orador, tratando de captar la atención de su público, haciendo interesante su clase mediante el discurso y todo su accionar. Intenta influir en sus alumnos, mantener el interés, esclarecer todas las dudas, explicar de manera que todos entiendan, es decir, su trabajo es atraer al alumnado; estimulando intelectualmente y favoreciendo la buena disposición de sus estudiantes para aprender. Para ello recurre a diferentes estrategias, recursos y métodos (p.25).

Para Castillo, M. (2006) La combinación comunicación- educación debe estar centrada en el proceso, el profesor estimula la construcción del conocimiento en el alumno y propicia el aprendizaje, asumiendo un rol protagónico y participando como sujeto, la comunicación, en este modelo, es un proceso interactivo, la relación es sujeto-sujeto, donde se estimula el flujo y reflujo de la información, el intercambio entre profesor y alumnos y entre los propios alumnos. Se produce un verdadero diálogo comunicativo, factor influyente en la formación de la personalidad, porque al comprometerse como persona, al considerar sus necesidades y motivos en el aprendizaje, intervienen activamente en la formación de sus valores y de su preparación para la vida (p.4).

De lo expuesto se puede deducir que el proceso enseñanza aprendizaje inevitablemente implica un proceso comunicativo, del cual el docente es protagonista pues es el quien debe promover una comunicación adecuada con sus estudiantes a fin de lograr que los estudiantes reelaboren los mensajes según sus propios esquemas cognitivos y a su vez

sean capaces de comunicar de manera efectiva los nuevos aprendizajes. Por otro lado se debe mencionar que este proceso comunicativo también implica que el docente cumpla un rol de liderazgo para poder guiar a sus estudiantes de forma efectiva a la construcción de los nuevos aprendizajes. Es el docente como líder potencial del grupo en el aula de clase y en la comunidad, es el llamado a tomar la iniciativa para proyectar sus habilidades comunicativas. No se trata de lograr que los estudiantes hagan lo que él considera que deben hacer sino potenciar en ellos la creatividad e iniciativa para generar cambios perdurables en sus vidas, como producto de su formación en el aula. Los docentes deben promover en los estudiantes comportamientos de liderazgo dentro y fuera del aula de clases.

Por otro lado es importante señalar que la comunicación y liderazgo en el proceso de enseñanza - aprendizaje permite el desarrollo de muchas habilidades en los estudiantes como por ejemplo: le permite expresar sus ideas y pensamientos libremente y de forma clara y precisa, promover el respeto hacia la libertad de pensamiento y la valoración de la opinión del otro. Por otro lado el fomento del liderazgo y el ejercicio del mismo conducirán al docente al manejo correcto de las relaciones de grupo que se deben ejercer en el aula de clases y en la sociedad misma, de modo que cada participante del proceso educativo sepa ejercer un liderazgo participativo y democrático para fortalecer las relaciones humanas y propiciar ambientes armónicos de trato, conducción y éxito en nuestra sociedad.

El docente líder no es aquel que grita, arremete o se hace dueño de una verdad, sino que es aquel que de manera justa, inteligente, agradable y táctica dirige a un grupo de estudiantes, incluso a la comunidad y a la escuela a la búsqueda de un fin común como la calidad de educación.

Finalmente a continuación se tratará de sintetizar algunas estrategias que desde mi punto de vista pueden favorecer la gestión de comunicación y liderazgo. En primer lugar el docente debe crear un ambiente positivo que promueva el dialogo, la participación de todos y la formulación de acuerdos que permitan una convivencia armónica dentro y fuera del aula, se debe promover el diálogo como mecanismo de solución de conflictos, se debe generar e involucrar a los estudiantes en proyectos educativos que involucren a la comunidad y contribuyan a mejorar un necesidad o conflicto, se debe propiciar la participación de los estudiantes en diferentes instancias de representación a fin de promover la democracia. Todas estas estrategias permitirán mejor la calidad de la educación y formar estudiantes capaces de observar, analizar, comparar, reflexionar, criticar y argumentar acerca de los diferentes conceptos y hechos sociales para buscar proponer soluciones innovadoras.

CAPITULO 2
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

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

- ✓ **Transversal:** Investigaciones que recopilan datos en un momento único en este caso sería durante un periodo de clases
- ✓ **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico. Es decir durante el proceso de enseñanza aprendizaje
- ✓ **Descriptivo:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada. En este caso concreto se pretende analizar los ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación en los niveles de : frecuencia, importancia y conocimiento de cada uno de estos ámbitos

2.2 Contexto.

La presente investigación se ha desarrollado en la Unidad educativa “Ángel Polivio Chavéz” de la ciudad Cuenca la misma que se fundó en el año de 1974. La fundación se realiza el 5 de noviembre de 1974, con 241 alumnas, repartidas en los seis grados con una maestra por grado, siendo su Directora la Sra. Ethelvina Carpio Flores.

Esta escuela pertenece a la parroquia Sucre y está ubicado en el Barrio San Marcos, en las calles César Dávila Andrade y Juan Bautista Vásquez (esquina).

En el mes de octubre del año 2006 la Sra. Directora Sra. Liliàn Teresa Escandón Álvarez se acoge a la Jubilación, asumiendo por el momento como Directora encargada la Sra. Graciela Andrade.

El Ministerio de Educación llama a concurso para la dignidad de directora de la escuela, siendo así que, en el mes de enero del año 2009 se posiciona en el cargo como ganadora la Máster Miriam Salamea Castro. La escuela cuenta con los siete primeros años de Educación General Básica, Laboratorio de Computación, Aula de Apoyo Psicopedagógica y cubiertas las áreas de: inglés, Cultura Estética, Educación Física y una Sala de audiovisuales o de uso múltiple.

En junio del año 2013, se fusionan el Centro de Educación Inicial Carlos Crespi Crocci y la Escuela de Educación Básica Ángel Polivio Chávez, formando la Unidad Educativa “Ángel

Polivio Chávez”, constando en el acuerdo de fusión como responsable de la administración la señora Máster Miriam Salamea que entonces realizaría las funciones de Rectora, la Unidad Educativa nombrada así por tener desde entonces sus dos niveles como son: inicial 2 (con sus dos subniveles: inicial 1 que comprende niños de tres años y inicial 2 que abraza a niños de 4 años) y educación básica (de Primero a Octavo).

La Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” funciona en todos sus niveles en jornada matutina.

2.3 Participantes

En esta investigación participaron los docentes de segundo, cuarto, quinto séptimo y octavo año de educación básica de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”. El 80% de los docentes investigados son de sexo femenino. El promedio de edad es 44 años, en experiencia laboral la media es 20 años, todos son docentes que trabajan con nombramiento, en relación a la preparación el 80% poseen título de tercer nivel.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Para el desarrollo de esta investigación se han empleado los siguientes métodos; El estudio de campo requiere un contacto directo con los individuos en un medio natural en el estudio de campo se intenta hacer una descripción completa de los procesos investigados En el estudio de campo se trata de estudiar una comunidad o grupo específico, tomando en cuenta las interrelaciones que se establecen entre aspectos de la estructura y la interacción social que se produce. En los estudios de campo el análisis de los datos puede ser cuantitativo y/o cualitativo. Así, se puede emplear estadística descriptiva o inferencial; análisis del contenido o del discurso (Kerlinger, 1982, p. 15).

En esta investigación se aplicó el estudio de campo para describir ¿Cómo es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Además se empleó el método analítico – sintético que facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

La utilización de este método permitirá tener una visión global de lo que es el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje así como establecer las posibles áreas en las que requiera mejorar y las fortalezas.

El método inductivo y el deductivo permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

El procedimiento estadístico, hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

La hermenéutica, permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2 4.2. Técnicas

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

- Técnicas de investigación bibliográfica

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaran las siguientes técnicas:

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico- conceptuales.

El resumen o paráfrasis como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

- Técnicas de investigación de campo:

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

La observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que: sirve a un objetivo ya formulado de investigación. Es planificada sistemáticamente y está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.

Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada. Además, conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.

Se aplicó la observación no participante a los docentes seleccionados durante el desarrollo de la clase, el investigador no participó en las actividades del grupo, únicamente se limitó a observar de forma silenciosa, sin influir en los procesos didáctico pedagógicos de los docentes.

Dentro del estudio, esta técnica se utilizó para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La encuesta: es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

Se utilizó para la recolección de los datos y para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación

A continuación se describen cada uno de los instrumentos que se usaron:

Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación

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

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes: La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente). La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos: gestión legal, planificación institucional y curricular, ejecución del aprendizaje, liderazgo y comunicación cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos: frecuencia: el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente. Importancia: la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión y el nivel de conocimiento: el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

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

Este fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTP y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1. y 3.2.

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

2.5 Recursos.

2.5.1 Talento Humano

En esta investigación se contó con el apoyo de : la Rectora de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”, docentes de segundo, cuarto, quinto, séptimo y séptimo año de educación , el apoyo y asesoramiento de la Mg. Bertha Villalta como tutora del presente proyecto de investigación y la investigadora.

2.5.2 Institucionales

Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” y Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.3. Materiales

Para la ejecución del proceso investigativo se utilizaron equipos técnicos como: computadora, impresora, cámara fotográfica y flash memory. Materiales bibliográficos como

libros de consulta, guía didáctica, revistas de carácter educativo, documentos obtenidos de Internet. Además se utilizaron también materiales de escritorio como: papel, copias de documentos, esferográficos, lápices y resaltadores

2.5.4 Económicos

Durante la realización de este trabajo se generaron los siguientes gastos: material de oficina papel boom, resaltadores \$8, copias de material bibliográfico, copias de cuestionario y registro de observación \$9,50, impresión de borradores y anillados \$40, todo esto da un total de \$57,50.

2.6 Procedimiento.

En primer lugar se realizó una lectura minuciosa de la guía didáctica del Programa Nacional de Investigación con la finalidad de profundizar sobre el tema de investigación. A continuación se recolectó la información bibliográfica necesaria para la elaboración del marco teórico, luego se realizó un proceso de lectura, reflexión, análisis y síntesis del material recolectado y se procedió a elaborar el marco teórico.

Como segundo paso se recolectó la información de campo para lo cual en primera instancia se realizó un acercamiento con la Rectora de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” a fin de obtener la autorización para la realización de la investigación, posteriormente se coordinó con los docentes asignados la entrevista y el horario para la realización de la observación. Se aplicó los cuestionarios de autoevaluación y en las fechas establecidas se realizó las observaciones, una vez obtenida la información de campo se efectuó la tabulación de los datos, se analizó e interpreto los resultados obtenidos con lo que se pudo establecer conclusiones y posibles recomendaciones que sirvieron de base para la elaboración de la propuesta. Finalmente se elaboró la propuesta y se presentó la tesis. Cumpliendo con el cronograma establecido por el equipo de Investigación de la UTPL y bajo la asesoría de la tutora asignada.

CAPITULO 3
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Para el análisis de los datos se tendrá en cuenta la siguiente categorización

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

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 N1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,40	74%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,50	95%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		73,50	
PROMEDIO		9,19	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

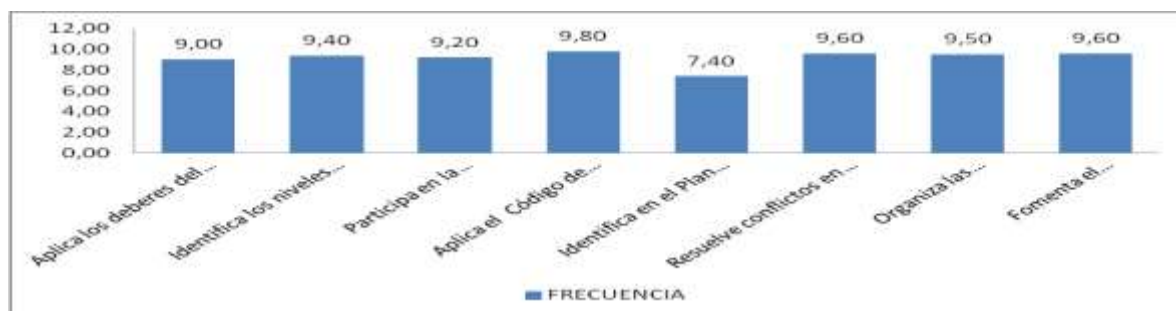


Gráfico N1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de autoevaluación muestra que este ámbito alcanza un nivel de frecuencia muy bueno (92%), realizando una análisis comparativo de los indicadores se puede observar que el indicador 1.4 (aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa) es el que mayor frecuencia alcanza (98%), si comparamos este resultado con el indicador 1.6 (Resuelve conflictos en el aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional) y el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional) se puede ver tiene una relación lo cual implica que los docentes fomentan una convivencia armónica entre los miembros de la comunidad respetando los derechos y libertades de cada uno de los miembros de la comunidad promoviendo el cumplimiento de la normativa establecida.

En tanto que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) obtuvo una frecuencia del 74% puntuación que se presenta más baja en relación a los otros indicadores, por lo que, se deduce que los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” no concretan en proyectos y actividades los objetivos, políticas y metas del Plan Decenal de Educación, el cual “es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema” (Salazar, 201, p. 3).

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

Tabla N 2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	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	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,75	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		76,35	
PROMEDIO		9,54	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

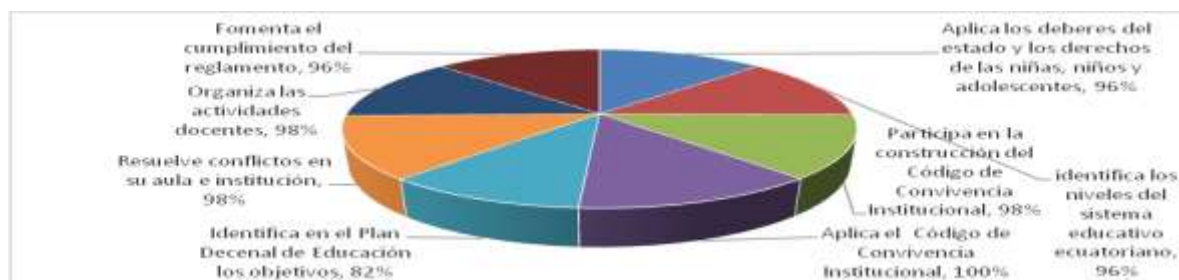


Gráfico N 2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

En relación a la importancia que se da al ámbito de la gestión legal se puede observar que los docentes otorgan 95% de prioridad a los indicadores de esta gestión, en tanto que, al examinar comparativamente los indicadores se detecta que el indicador 1.4 (aplica el Código de Convivencia Institucional) para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la

comunidad educativa) alcanza el 100% ,es decir, que los docentes otorga mucha importancia a la aplicación de este instrumento el cual recoge los principios, objetivos y políticas institucionales que regulan las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y tiene como objetivo básico la convivencia armónica .

Comparando los resultados obtenidos en el nivel de frecuencia del ámbito de la gestión legal con los resultados del nivel de importancia que otorgan los docentes a este ámbito se puede determinar que existe una relación estrecha entre: la importancia que los docentes dan a la resolución de conflictos apoyándose en la normativa institucional y la aplicación del Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa con el nivel de frecuencia con que ellos aplican estos indicadores cumpliendo así con la establecido en la LOEI (2011) art.6 literal B “ Garantizar que las instituciones educativas sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica” (p.12).

Continuando con el análisis de los resultados se puede establecer que el indicador Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y meta, concretadas en proyectos y actividades el promedio es del 82%, lo cual, implica que los docentes otorgan una importancia considerable a este indicador pese a que el Plan Decenal de Educación contiene las políticas básicas de la educación

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

Tabla N3 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	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,50	95%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		75,50	
PROMEDIO		9,44	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”



Gráfico N3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando el conocimiento que tiene el docente en relación al ámbito de la gestión legal se puede distinguir que el promedio general alcanzando es excelente (94%), en relación al conocimiento sobre el Código de Convivencia Institucional como instrumento para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa y la resolución de conflictos en el aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional los docentes poseen un 98% de conocimiento esto implica que los docentes conocen y manejan adecuadamente el Código de Convivencia “ el cual es un instrumento oficial resultante de acuerdos y compromisos para la construcción de una sociedad más justa, sin violencia para la prevención, tratamiento y resolución de conflictos” Ministerio de Educación del Ecuador (2013).

Por otro lado el indicador Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas concretadas en proyectos y actividades, es el que menor promedio alcanza, si relacionamos esto con la tabla anterior se puede ver que existe una relación entre el grado de conocimiento en relación al Plan decenal de Educación y la frecuencia con que los docentes aplican este instrumento legal, es decir, los docentes no ponen en práctica los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades por cuanto no tienen los conocimientos necesarios en relación al tema.

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 N 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	10,00	100%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,20	72%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		134,80	
PROMEDIO		8,99	90%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”.

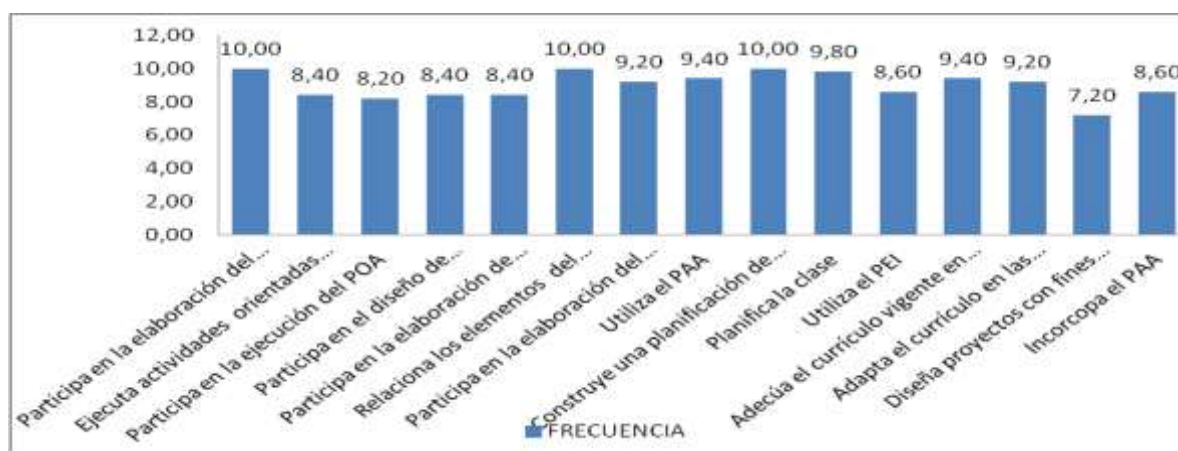


Gráfico N 4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando los resultados en relación a la gestión de la planificación institucional y curricular que quizás es a la que mayor importancia se le da en el desempeño docente se puede determinar que el promedio obtenido es muy satisfactorio en cuanto a la frecuencia de aplicación de los indicadores de este ámbito, realizando el análisis comparativo se ve que el indicador diseñar proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento es el que menor porcentaje alcanza el 72% por lo cual podemos deducir que casi no se está

aplicando el diseño de proyectos con fines educativos. Lo cual implica que se está dejando de la uno de los roles más importantes del desempeño docente pues es el profesor quien propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte, esto implica que docente cumple una función de planificador, como una que se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

Peroza (2000) señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación (p37).

Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal. De esta manera, el profesor estará en la capacidad de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Otro aspecto a analizar es que los docentes siempre participan en la elaboración de Plan Educativo Institucional, relacionan los elementos del Currículo Nacional en la planificación del Plan anual de asignatura y construyen la planificación de clases considerando todos sus elementos. Esto se contradice con lo expuesto por Barriga, (2011) que manifiesta que en muchas ocasiones las instituciones educativas se centran en el que enseñar, dejando de lado el con qué, cómo enseñar, con qué aprender y cómo aprender; así consideramos dentro de un aprendizaje los contenidos, el tiempo, las estrategias, los resultados y los recursos necesarios. Lastimosamente, al momento de planificar muchos docentes dejan de lado el Macro Currículo, la Reforma Curricular, centrándose básicamente en lo que piensan que se debería enseñar. Cuando planificamos se debe tomar como eje principal lo propuesto como básico, en la “Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular”, esto nos llevará al desarrollo del PEI, PCI, Plan didáctico y Plan de Aula correctamente estructurados. Tan sólo de esta manera se podrá conseguir una educación de tipo igualitaria y equitativa para todos los sectores de nuestro país (p.8). Pues en este caso se puede

observar una correcta articulación entre los tres niveles de concreción curricular, macro, meso, micro, es decir entre las orientaciones dadas por la autoridad nacional, la realidad institucional y el nivel de aula.

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

Tabla N 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	10,00	100%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		141,80	
PROMEDIO		9,45	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez

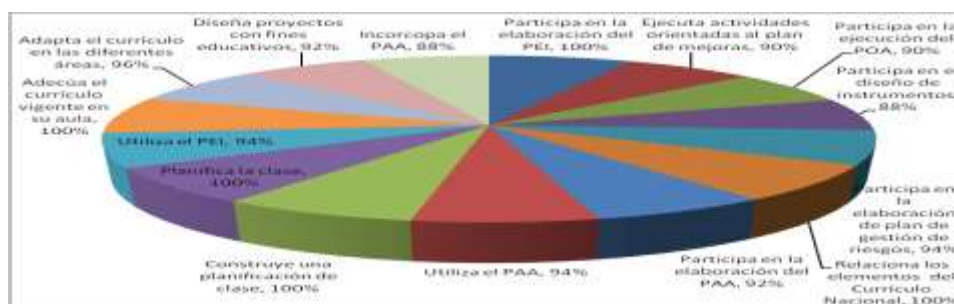


Gráfico N 5 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez

En relación al nivel de importancia que otorgan los docentes a la planificación institucional y curricular se observa que los docentes otorgan el 95% de prioridad a este ámbito dentro su gestión , examinando comparativamente estos resultados se observa que los docentes dan menor importancia a la participación en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas contempladas en el Plan Operativo anual y la incorporación del plan anual de las asignaturas a las necesidades educativas de la institución y su contexto; lo que podría revelar que existe una desvinculación entre el programa de las diferentes áreas y la realidad de los estudiantes. Como fortaleza dentro de este ámbito se puede decir que los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

dan mayor importancia a la elaboración del PEI, a relacionar los elementos del currículo y la construcción de la planificación de clase considerando las principales etapas todos sus elementos y a la adecuación del currículo vigente en el aula de acuerdo a las necesidades e interés de los actores, cumpliendo así con lo planteado por Estrada, L (2011) en relación al rol planificador como dimensión del desempeño docente, el cual se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos (p.23).

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

Tabla N 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	9,25	93%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		135,65	
PROMEDIO		9,04	90%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”



Gráfico N 6 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

De los resultados obtenidos en este ítem se puede señalar que los docentes alcanzan el 90% de conocimientos, comparando los diferentes indicadores se puede ver que el nivel de conocimiento en lo que es plan de mejoras, el POA, diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el POA y plan de gestión de riesgos alcanzan un promedio de 8,40. De esto se deduce que falta capacitación en el POA. “El Plan Operativo Anual se refiere a la planificación de las actividades de la institución educativa correspondiente a un año escolar en función de prioridades y el presupuesto existente (Ministerio de Educación y Cultura, 2011). Es decir el POA permite establecer que actividades que se van llevar a cabo en la institución durante el año, si los docentes tiene poco conocimiento al respecto se podría evidenciar poca vinculación de los docente con el proyecto institucional.

Otras áreas que merecen ser analizadas son el diseño de proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas de conocimiento y la incorporación en el plan anual de asignaturas las necesidades educativas de la institución y su contexto. En este sentido se puede decir que los docentes pueden dominar lo que es el currículo pero falta un conocimiento de la realidad institucional y su contexto, en relación al diseño de proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas de conocimiento falta más capacitación.

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 N 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	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,50	95%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,25	83%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,75	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		95,10	
PROMEDIO		9,51	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

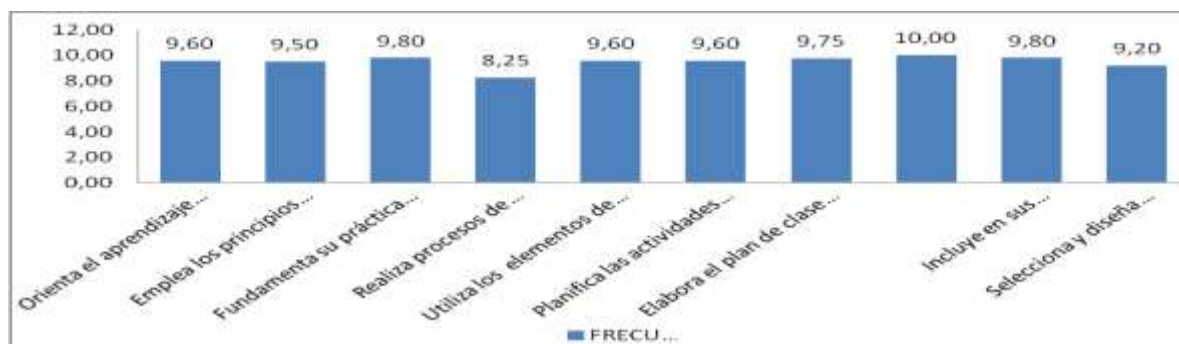


Gráfico N 7 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

En cuanto a los resultados obtenidos en relación al ámbito de la gestión del aprendizaje se puede advertir que el 95% de los docentes ejecutan los indicadores de este ámbito, el indicador en el que se presenta un promedio más bajo (83%) es realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente, por lo tanto, se puede deducir que los docentes no realizan con frecuencia procesos de investigación educativa.

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. De esta manera, el profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos. (Estrada, L. 2011. p.23).

Continuando con el análisis de los resultados es importante mencionar que los docentes consideran que: siempre relacionan en su programación curricular los elementos, objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evolución, lo cual implica que los docentes maneja una adecuada planificación a nivel de aula.

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

Tabla N 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	9,75	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,75	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,75	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		98,05	
PROMEDIO		9,81	98%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

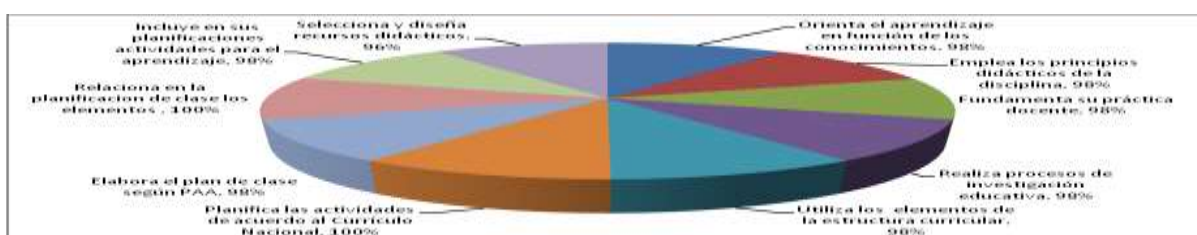


Gráfico N 8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

En relación al nivel de importancia que los docentes otorga a la planificación del proceso enseñanza aprendizaje el promedio es de 98%. En este caso todos los indicadores están en este rango. La base del progreso de la enseñanza y el aprendizaje radica en los planteamientos de una correcta y adecuada planificación, en donde se tome en consideración la situación de la comunidad educativa para conocer su realidad y partir de las necesidades detectadas; todos estos aspectos son parte del currículo y constituyen el punto central de la gestión docente como tal.

También se puede observar que los docentes otorgan mucha importancia a la planificación de las actividades considerando los ejes transversales de currículo y la relacionan en la planificación de clases los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evolución, esto concuerda con nivel de frecuencia con el que los

docentes aplican estos indicadores. Entonces se puede considerar que los docentes tienen una visión clara de hacia dónde guiar el proceso de enseñanza aprendizaje y cuáles son los objetivos que se pretenden alcanzar.

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	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,25	83%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,75	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
TOTAL		95,00	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez



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

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

En terminos generales se puede observar que el nivel de conocimiento de los docentes en relacion a todo lo que implica la planificacion del proceso enseñanza aprendizaje es excelente (95%). Los aspectos a destacar son la falta de conocimiento de los docentes para realizar proceso de investigacion educativa para fortalecer su practica docente. En este punto es necesario mencionar la importancia que tiene la investigación en el aula en su esencia, la investigación en el aula, por medio de la reflexión crítica y autocuestionamiento, identifica uno o más problemas del propio desempeño docente, elabora un plan de cambio, lo ejecuta, evalúa la superación del problema y su progreso personal, y, posteriormente,

repite el ciclo de estas etapas. En síntesis, es una investigación cuyo fin es mejorar la eficiencia docente, evaluada en su eficacia práctica (Martínez, M, 2000, p.31).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

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

INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	7,50	90%	75%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	8,10	98%	81%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	7,40	92%	74%
TOTAL		28,00	23,00		
PROMEDIO		9,33	7,67	93%	77%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”



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

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando los resultados de esta tabla se puede establecer que hay una discrepancia entre los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas de los docentes y lo observado en la práctica, mientras en la encuesta se obtuvo un promedio excelente (93%) en lo observado realizadavel promedio es de buena (77%). Los indicadores desarrollan estrategias didácticas y presentan situaciones reales para motivar el tema son los que alcanzan un promedio de buena durante la observación realizada, en tanto que los docentes manifiestan que aplican esos indicadores con mucha mayor frecuencia.

En este caso se encuentra una disociación entre lo que los docentes manifiestan y lo que se pudo observar, así pues, los docentes recuperan experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para las clases pero, para ello no utilizan estrategias didácticas ni presentan situaciones reales para motivar el tema.

En este punto es importante recordar que el uso de estrategias didácticas y la presentación de situaciones reales para motivar el tema son fundamentales para alcanzar aprendizajes significativos. La base del progreso de la enseñanza y el aprendizaje radica en los planteamientos de una correcta y adecuada planificación, en donde se tome en consideración la situación de la comunidad educativa para conocer su realidad y partir de las necesidades detectadas. (Barriga, 2011p.14).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

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

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	7,50	88%	75%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	7,40	90%	74%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	7,70	82%	77%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	7,50	90%	75%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	7,60	96%	76%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	5,89	90%	59%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,40	94%	84%
TOTAL		63,00	51,99		
PROMEDIO		9,00	7,43	90%	74%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”



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

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

En esta tabla se puede observar la misma discrepancia que en la fase inicio pues los docentes obtienen un resultado excelente en el cuestionario de autoevaluación (90%), en tanto que el resultado de la observación alcanza un resultado de buena (74%). La discrepancia mayor está en relación a la utilización de recursos del medio para generar aprendizajes en los estudiantes, así los docentes manifiestan que utilizan con mucha frecuencia los material del medio para generar aprendizajes mientras que en la observación se pudo determinar que la utilización de material del medio fue regular. Realizando un análisis comparativo de los resultados del cuestionario de autoevaluación los indicadores 3.12.1 (relaciona el tema con la realidad que viven los estudiantes) y 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula) alcanzan un promedio muy bueno, esto implica que los docentes no relacionan con mucha frecuencia los temas de estudio con el contexto, así como tampoco emplea con frecuencia actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.

En este punto es importante considera los planteamientos de Vygotsky en relación al conocimiento, para el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio social y cultural y la mediación pedagógica debe poner en contacto al individuo con su entorno social para que pueda experimentar conceptualizar investigar y resolver problemas proponiendo nuevas alternativas de solución (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010, p.13). De allí la importancia que los docentes relacionen el tema el tema tratado con la realidad en que viven los estudiantes.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

3.3.2.3 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 ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	7,60	92%	76%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,20	90%	82%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	6,00	90%	60%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	7,67	90%	77%
TOTAL		36,20	29,47		
PROMEDIO		9,05	7,37	91%	74%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

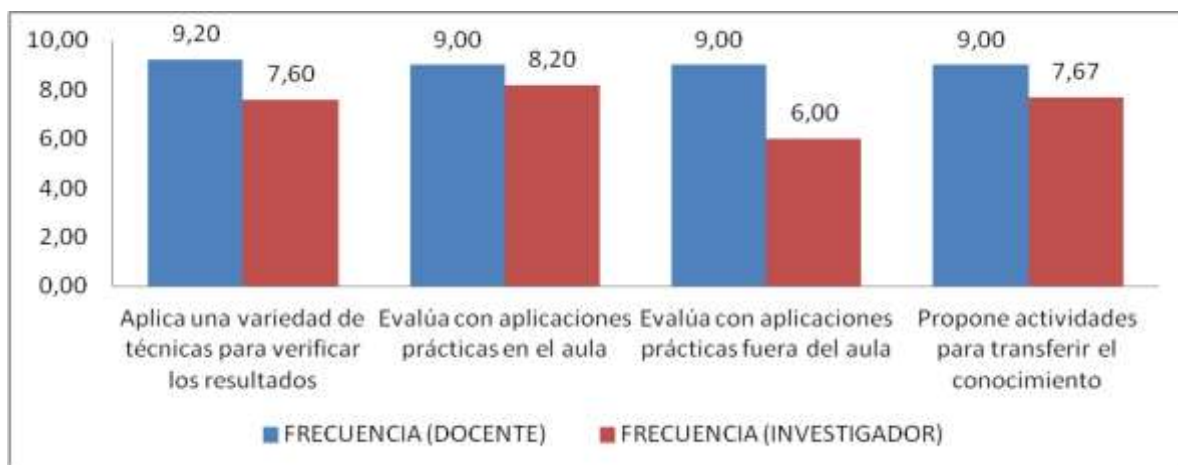


Gráfico 12 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Al igual que en la fases de inicio y desarrollo la discrepancia de resultados se mantienen, así los resultados del cuestionario de autoevaluación en esta fase alcanza un resultado excelente (91%), mientras que el resultado general de la observación alcanza un promedio de buena (74%). La mayor discrepancia se presenta en relación a la frecuencia con que los docentes evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula pues, ellos manifiestan que el 90% de veces utilizan actividades prácticas fuera del aula para evaluar, en tanto que durante la observación se determinó que lo hace en un 60%. En relación a esto se puede decir que durante el desarrollo de clase se observó que los docentes aplicaron con más frecuencia actividades dentro del aula para la evaluación. Esta falta de diversificación de actividades evaluativas es una de las dificultades que se presenta en la fase de cierre a decir de Gime, Nuria (2006).

Por otro lado es importante mencionar que según lo establece el artículo 187 del reglamento a LOEI la evaluación debe incluir diversos formatos e instrumentos adecuados para evidenciar el aprendizaje de los estudiantes, y no únicamente pruebas escritas. Por lo tanto en es necesario tener en cuenta la diversificación de formas de evaluación a fin lograr mejorar la calidad de la educación.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

3.3.2.4 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 ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

VISION 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 ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,33	7,67	93%	77%
3.12	DESARROLLO	9,00	7,43	90%	74%
3.13	EVALUACIÓN	9,05	7,37	91%	74%
	TOTAL	27,38	22,46		
	PROMEDIO	9,13	7,49	91%	75%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez

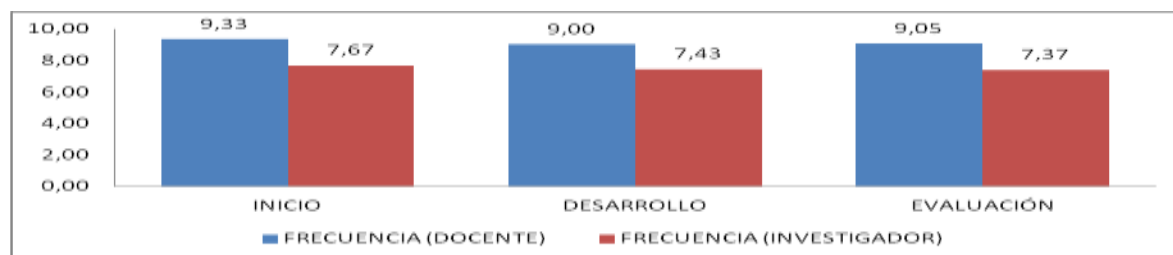


Gráfico 13 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando de manera global los resultados en cuanto a la ámbito la gestión del aprendizaje en sus diferentes fases se puede observar que existe un desfase entre los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes y lo observado. Pues los docentes alcanzan un nivel excelente (91%), en tanto que la observación refleja un nivel bueno (75%). Realizando un análisis comparativo se puede observar que las fases de desarrollo y evaluación son las que desde el punto de vista del investigador presentan mayor dificultad pues alcanzan un 74% del nivel de frecuencia.

Según Gine, et al. (2006), algunas de las dificultades que se puede dar en las distintas fases de la gestión de aprendizaje y que afectan el resultado del proceso enseñanza aprendizaje son: en la fase de inicio: el tiempo es un factor al cual aluden muchos docentes como limitante para el adecuado desarrollo de esta fase. No tomar decisiones a partir de la evaluación inicial. Las actividades deben poner en juego los elementos que se quieren favorecer. Los educandos empiezan a aprender cuando realizan actividades de evaluación

inicial, y que por lo tanto no se trata de actividades al margen del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que tiene que construir una parte esencial de este proceso.

La fase de cierre también presenta algunas dificultades como: Limitación del tiempo, los medios para evaluar no son muy variados y finalmente esta fase se contempla solo desde la perspectiva del docente más no del estudiante (pp. 35-40).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

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

INICIO

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	9,60	96%
	TOTAL	29,00	
	PROMEDIO	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

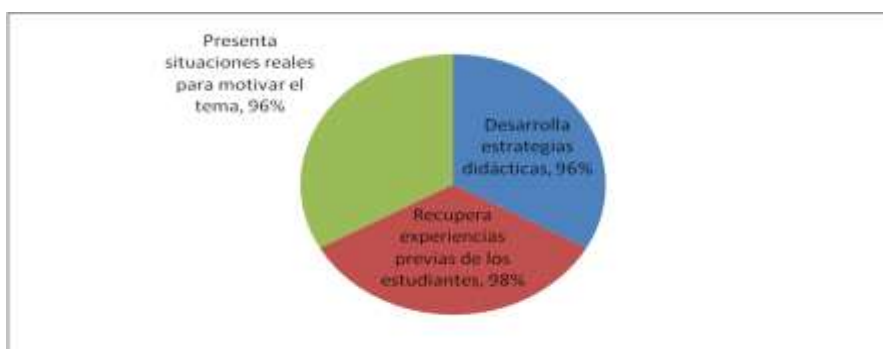


Gráfico N 14 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los docentes otorgan mucha importancia a el desarrollo de estrategias de recuperación de experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para los aprendizajes y la presentación de situaciones reales para motivar el abordaje del tema, estos resultados concuerda con los obtenidos en relación a la frecuencia con los docentes manifiestan aplicar cada uno de estos ítems lo importante sería que esta importancia se vea reflejada en el momento de la ejecución de la clase lo cual si comparamos con los resultados de los registros de las observaciones de las

actividades docentes no es así pues a frecuencia con que se aplican estos indicadores alcanza un promedio general de buena.

En este punto es importante recordar el proceso enseñanza aprendizaje se desarrolla en tres etapas: la de inicio, la de desarrollo y la de cierre, en relación a la fase de inicio El docente, necesita explicitar de qué se tratará, presenta o introduce el tema, despertando el interés y curiosidad. Para lograrlo tiene que hacer propias sus finalidades. Se requiere además que ponga en juego estrategias comunicativas relacionadas con el tema a tratar. Además esta fase permite diagnosticar cual es el punto de partida para los nuevos aprendizajes (Gine, N., et al., 2006 pp. 35-40). Dedicar el tiempo suficiente y dar la relevancia a esta fase se convierte en una condición necesaria, para que a lo largo de las fases siguientes, el trabajo educativo se sustente en un punto de partida adecuado.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

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

DESARROLLO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
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		67,00	
PROMEDIO		9,57	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

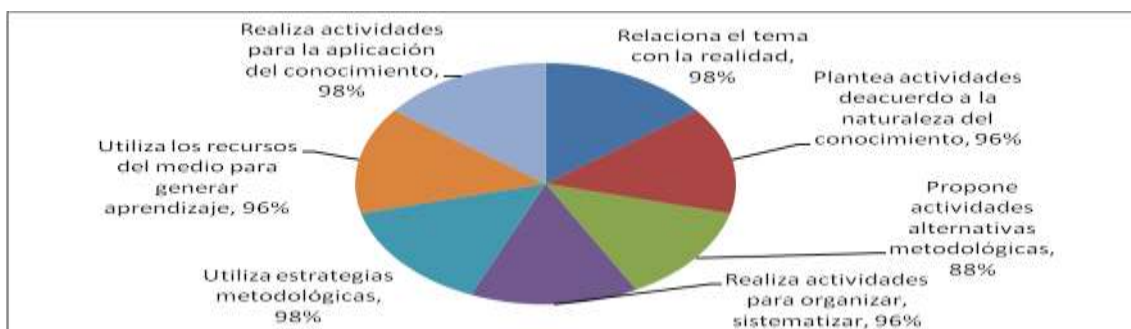


Gráfico N 15 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

En general este indicador se presenta como excelente (96%) lo cual también coincide con el nivel de frecuencia con que los docentes aplican estos indicadores. Realizando un análisis comparativo se puede observar que los docentes dan una menor importancia a proponer actividades alternativas metodológicas para atender a la diversidad de los estudiantes en el aula. Entonces es importante recalcar que para Estrada (2011) el considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo es uno de los roles fundamentales que el docente debe cumplir (p, 26) por lo que se debería tratar de fortalecer esta área.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

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

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,75	98%
TOTAL		38,55	
PROMEDIO		9,64	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”



Gráfico N 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 y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando los resultados de esta tabla se puede determinar que los docentes dan mucha importancia a cada uno de los indicadores de esta fase, lo cual coincide con el nivel de frecuencia con que los docentes manifiestan aplicar estos indicadores.

“La evaluación es un proceso integral sistemático, gradual y continuo, que valora los cambios producidos en la conducta de los alumnos la eficiencia de métodos y técnicas utilizadas, la capacidad científica y pedagógica del educador, la calidad del plan de estudios y todo cuanto converge en el hecho educativo” (CEDMI,1999,p,13) de allí la importancia que otorgan los docentes a esta aspecto pues la evaluación constituye un medio de auto reflexión del proceso de enseñanza aprendizaje que permite la toma de decisiones.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

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

VISIÓN GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,67	97%
3.12	DESARROLLO	9,57	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,64	96%
	TOTAL	28,88	
	PROMEDIO	9,63	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

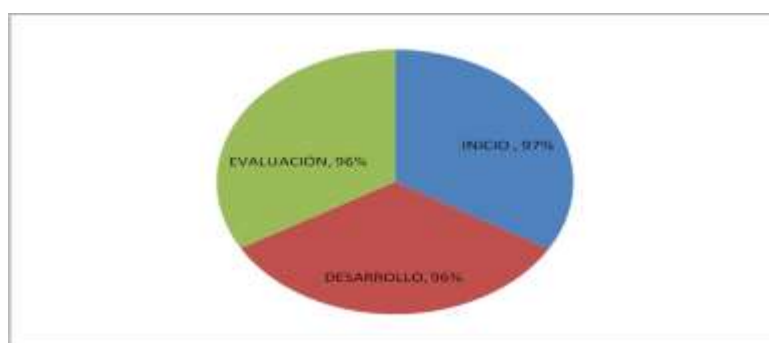


Gráfico N 17 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”.

En lo que se refiere a la importancia que otorgan los docentes a la gestión de aprendizaje en sus diferentes fases el resultado es excelente. Analizando comparativamente se puede

ver que se otorga mayor importancia a la fase de inicio. Esto coincide con lo manifestado por Gine, Nuria (2006) al referirse que la fase inicio es fundamental porque además de permitir presentar el tema nos permite obtener el diagnóstico inicial y determinar el punto de partida de aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

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

INICIO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”



Gráfico N 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 y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando los resultados de esta tabla se puede determinar que los docentes en general alcanzan un promedio excelente (94%), en relación a los conocimientos de esta fase. Considerando comparativamente estos resultados se puede ver que el indicador 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos) es el que menor promedio alcanza lo cual implica que los docentes requieren un mayor conocimiento en relación a este indicador. También es necesario analizar que comparando este resultado con los niveles de

frecuencia con que los docentes manifiestan aplicar este indicador tambien es el que mas bajo promedio alcanzo.

Si consideramos que para Ausubel (2010) “La adquisición de información nueva depende en alto grado de las ideas pertinentes que ya existen en la estructura cognitiva y el aprendizaje significativo de los seres humanos ocurre a través de una interacción de la nueva información con las ideas pertinentes que ya existen en la estructura cognitiva” (p, 13). Es fundamental el uso de las mejores estrategias para recuperar esos prerrequisitos para el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	82%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		64,20	
PROMEDIO		9,17	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”



Gráfico N 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 y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando los resultados de esta tabla se puede determinar que el nivel de conocimiento de los docentes en relación a la fase de desarrollo alcanza un promedio excelente (92%). Comparando el nivel de conocimiento de los diferentes indicadores se puede ver que el indicador 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula) es el que menor promedio alcanza, es decir, que a los docentes les falta conocimiento en estrategias metodológicas para atender a la diversidad. Entoces es importante tener en cuenta que uno de los indicadores de los estándares de desempeño docente establecidos por Ministerio de Educación del Ecuador tiene precisamente que ver con esto así pues se establece que el docente” tiene que fomentar en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y caacidades individuales y colectivas en todas las acciones tomando en cuenta las necesidades educativas especiales”(MEC,2012,p13). De allí la importancia de que el docente tenga conocimiento en relación a estrategias metodológicas que permita atender a la diversidad de los estudiantes.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

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

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

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,50	95%
TOTAL		37,70	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”



Gráfico N 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 y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

En general el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión de aprendizajes en la fase de evaluación alcanza un promedio excelente (94%), en concordancia con el nivel importancia que otorgan los docentes a este indicador. Analizando comparativamente los indicadores se puede establecer que el indicador 3.13.3 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) es el que menor porcentaje alcanza en relación a los otros indicadores por lo que se puede deducir que los docentes requieren un mayor conocimiento de estrategias para evaluar los aprendizajes. En este punto es importante mencionar que el Reglamento a la LOEI establece que la evaluación de los aprendizajes puede incluir diversos formatos e instrumentos para evidenciar los aprendizajes de los estudiantes, y no únicamente pruebas escritas (Ministerio de Educación, 2012, p.133).

Referirse a cambios en las prácticas evaluativas, supone comenzar a pensar en nuevas direcciones en relación con la manera en que evaluamos los logros de los alumnos. En tal sentido, sería conveniente recordar que: los alumnos son diferentes y aprenden mediante estilos propios, son variadas las oportunidades y las formas para mostrar los niveles de logro alcanzados, existen diferentes situaciones de evaluación: formales e informales, la evaluación es una responsabilidad compartida entre el profesor y los estudiantes y evaluar el aprendizaje permite evaluar la enseñanza (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2004, p.38).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

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

VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,17	92%
3.13	EVALUACIÓN	9,43	94%
	TOTAL	28	
	PROMEDIO	9,33	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

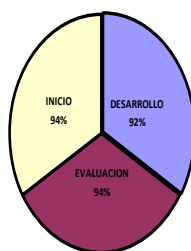


Gráfico N 21 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando estos resultados se puede determinar que en general el nivel de conocimiento de los docentes en relación a la gestión de los aprendizajes es excelente (94%). Observando comparativamente los indicadores se puede ver que la fase que menor puntaje alcanza es la de desarrollo. En este punto es necesario resaltar la definición de Villalobos, X (2011), en relación al docente así ella manifiesta que ser un profesional de la educación significa contar con conocimientos especializados y recursos variados, que sirvan para gestionar situaciones complejas, comprometido con la tarea, controlando la práctica con autonomía profesional, capaz de transferir y aprender a aprender (p.9).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

Tabla N 22 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,33	9,67	9,40
Desarrollo	9,00	9,57	9,17
Evaluación	9,05	9,64	9,43

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

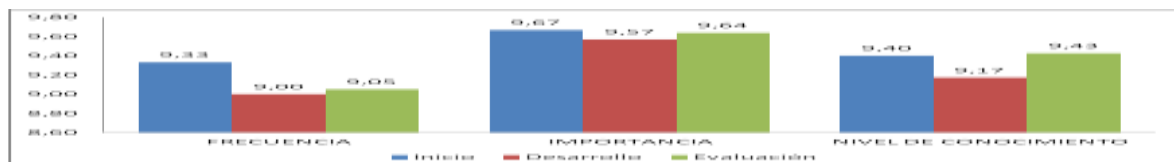


Gráfico N 22 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Analizando los resultados generales de este ámbito se puede determinar que existe una concordancia entre la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento que los docentes otorgan a este ámbito de su gestión. Analizando comparativamente se puede observar que nivel de frecuencia con que los docentes aplican los indicadores establecidos para este ámbito alcanza un menor promedio en relación a la importancia y conocimiento. En general se puede observar que este ámbito alcanza un promedio de excelente. En conclusión desde la perspectiva de los docentes este ámbito no presenta dificultades.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	8,90	88%	89%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	1,50	74%	15%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,80	0,00	68%	0,00
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	5,00	74%	50%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	8,90	94%	89%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,90	96%	89%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	7,80	90%	78%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	8,70	94%	87%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,10	92%	91%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,00	96%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	7,90	88%	79%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	8,70	94%	87%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8,70	96%	87%
TOTAL		114,40	93,1	88%	71.61%
PROMEDIO		8,80	7,16		

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

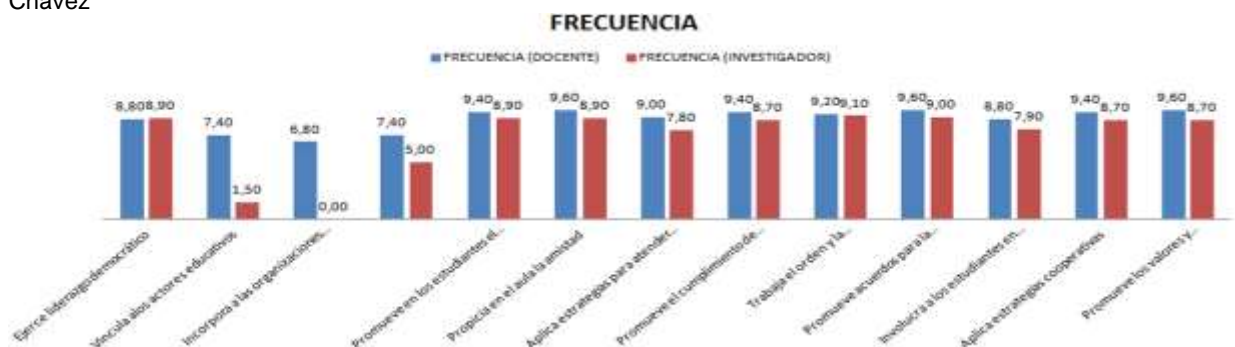


Gráfico N 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Examinado los resultados de esta tabla se puede determinar que el promedio desde la perspectiva de los docentes es muy bueno (81%) en tanto que desde la observación realizada el promedio es regular(71.61%) por lo tanto existe una discrepancia entre los dos resultados. Las mayores discrepancias se presentan en relación a los indicadores: 4.2(vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyugar a la solución de problemas en la comunidad),4.3(Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos de la institución), 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio social comunitario) y 4.11 (involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras), así pues mientras desde el punto de vista del docente el indicador 4.2 alcanza un promedio de buena en la observación alcanza un promedio de deficiente es decir que los docentes en su práctica educativa no vinculan a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyugar a la solución de problemas en la comunidad. En relación al indicador 4.3 durante la observación no se aprecia, es decir no hay Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos de la institución, el indicador 4.4 alcanza un promedio de regular es decir que durante la observación no se promovieron acciones orientadas al servicio social comunitario. El indicador 4.11 se obtuvo un promedio de buena, es decir que tampoco se observó que se involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.

Entonces desde la perspectiva del investigador la incorporación con poca frecuencia a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales, no se aplican proyectos de aula para coadyugar a la solución de problemas de la comunidad, no se promueven acciones orientadas hacia el servicio social comunitario, por lo que se puede concluir que se está dejando de lado la vinculación entre la escuela, la familia y la comunidad, constituyéndose, en una gestión escolar -centrada en los procesos pedagógicos por lo que resulta clave fortalecer la participación de la familia a través de diversos espacios democráticos, orientando sus aportes hacia el logro de aprendizajes y la formación integral de los estudiantes desde su propio rol (Ministerio de Educación del Perú, 2012 p.12). También es necesario mencionar que la LOEI entre las obligaciones de los docentes establece la siguiente: Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general. De allí la importancia de desarrollar vínculos con la comunidad para mejorar la calidad de la educación.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla N24 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		120,40	
PROMEDIO		9,26	93%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez

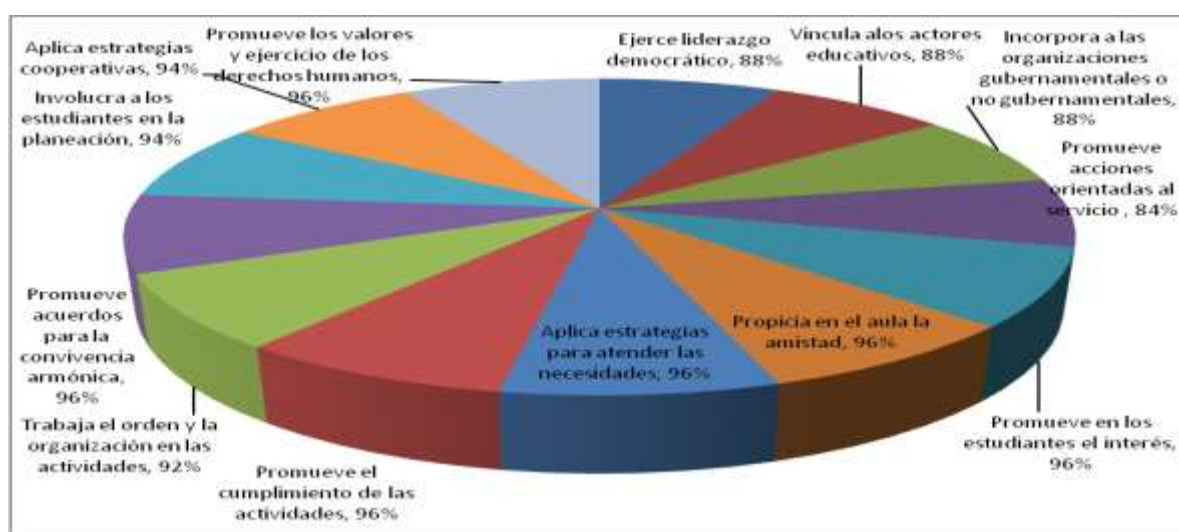


Gráfico N 24 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez

Analizando los resultados de este ámbito en relación a la importancia que el docente da al liderazgo y comunicación como parte del su desempeño docente el promedio alcanzado es excelente 93%, los ítems más bajos son: ejerce liderazgo democrático, vinculación a los actores educativos, incorporación de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales y promueve acciones orientadas hacia el servicio. Esto implica que desde

la perspectiva de los docentes estos indicadores no son importantes, lo cual se relaciona con el nivel de frecuencia con que los docentes aplican estos indicadores. Por lo tanto los docentes están dejando de lado uno de los elementos más importantes de la gestión docente como es el ejercer el liderazgo social. Por otro lado es importante mencionar que diversos estudios sobre la eficiencia escolar señala como que el liderazgo es uno de los principales factores que explican la calidad de los aprendizajes en el aula. Es más, distintas orientaciones internacionales de formación inicial de profesor/a agregan, además de las competencias intelectuales y de instrucción, aquellas denominadas competencias de líder, las cuales se manifiestan en aspectos tales como crear climas de aprendizaje y confianza en los alumnos, propiciar un alto grado de implicación de parte de éstos en procesos de aprendizaje e impedir la discriminación, de tal forma que los alumnos se sientan tratados con equidad y justicia (Maureira, O.,2004,p.120).

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,20	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	74%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,80	68%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	74%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		113,60	
PROMEDIO		8,74	87%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Ángel Polivio Chávez"

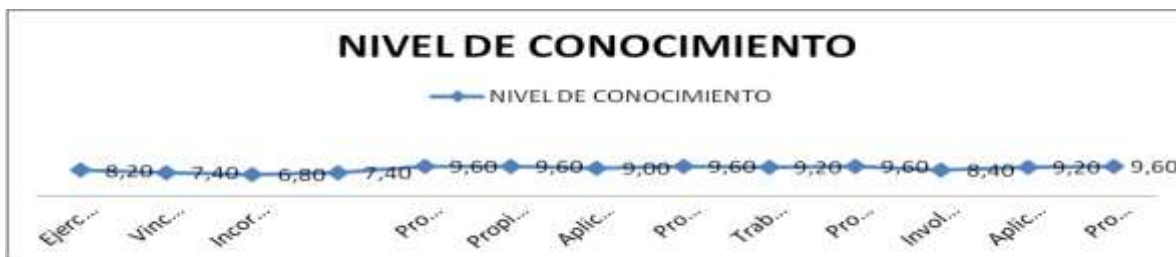


Gráfico N 25 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez

Revisando los resultados en relación la nivel de conocimiento de los docentes de este ambito el promedio general es muy bueno, los items más bajos son: Ejerce liderazgo democrático, vinculación a los actores educativos, incorporación incorporación de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales y promueve acciones orientadas hacia el servicio esto igual se relaciona con el nivel de frecuencia. Esto se presenta en como una tendencia en los tres niveles analizados en la frecuencia , importancia y conocimiento. Lo cual constituye un debilidad dentro de la institución. En este punto es importante mencionar que Si bien las capacidades -en el saber pedagógico y disciplinar- son fundamentales, también lo son, de modo quizá determinante para evaluar la total efectividad del docente, aquellas de relación interpersonal con sus estudiantes. En este contexto, cobra sentido el conocimiento sobre las capacidades de liderazgo que el docente pueda evidenciar y que contribuye a mejor la calidad de la educación (Maureira, O., 2004, p.120).

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

Tabla N 26 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	9,33	7,67
	Desarrollo	9,00	7,43
	Evaluación	9,05	7,37
	Visión Global	9,13	7,49
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,80	6,93

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

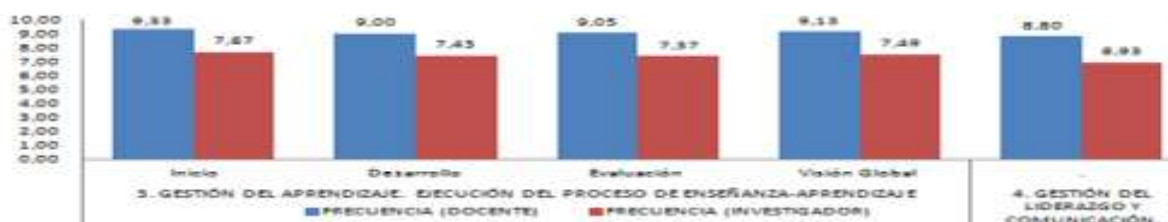


Gráfico N 26 comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Observando los resultados de esta tabla se puede establecer que como ya se ha venido analizando en las tablas anteriores existe una discrepancia entre los resultados del cuestionario de autoevaluación y el registro de observación de las actividades docentes. Analizando comparativamente los ámbitos de: gestión de aprendizaje sección ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje y el de liderazgo y comunicación se puede determinar que la mayor discrepancia está en el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación, pues los resultados del registro de observación alcanzan un promedio de regular por lo tanto se puede decir que este ámbito constituye una debilidad dentro de la institución si consideramos que los estudios sobre la eficiencia escolar señala como que el liderazgo es uno de los principales factores que explican la calidad de los aprendizajes en el aula. Es más, distintas orientaciones internacionales de formación inicial de profesor/a agregan, además de las competencias intelectuales y de instrucción, aquellas denominadas competencias de líder, las cuales se manifiestan en aspectos tales como crear climas de aprendizaje y confianza en los alumnos, propiciar un alto grado de implicación de parte de éstos en procesos de aprendizaje e impedir la discriminación, de tal forma que los alumnos se sientan tratados con equidad y justicia (Maureira, O.,2004,p.120).

3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla N 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	92 %	95 %	94 %
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	90 %	95 %	90 %
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	95%	98 %	95 %
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	91%	96%	94%
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	88 %	93 %	87%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

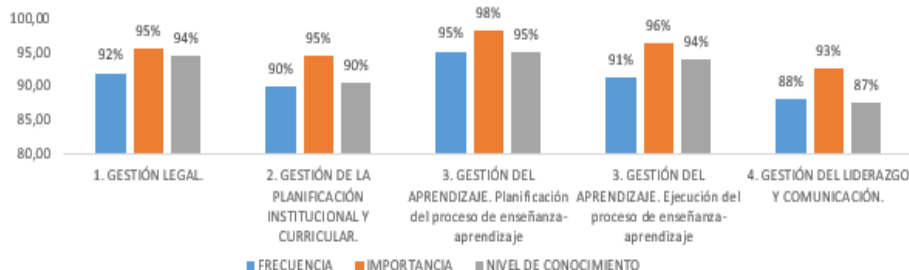


Gráfico N 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez”

Realizando un análisis de estos resultados se puede determinar que en relación al ámbito legal los docentes alcanzan un promedio excelente, en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de conocimiento. En el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular el nivel de frecuencia alcanza un promedio de muy buena en tanto que el nivel de importancia y conocimiento alcanza un promedio excelente por lo cual se puede deducir que los docentes otorgan mucha importancia a los indicadores establecidos para este ámbito así como dominan los conocimientos que estos requieren pero no aplican con frecuencia estos indicadores.

En cuanto a la gestión de aprendizaje sección planificación y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje el promedio alcanzado es excelente por lo tanto se constituye en una fortaleza en la institución, cabe mencionar que la sección planificación alcanza un promedio más alto en relación a la sección ejecución lo cual implica que la planificación es buena pero se falla en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Respecto del ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación los docentes otorgan mucha importancia a este ámbito en tanto que los niveles de frecuencia y conocimiento alcanzan un promedio de muy buena.

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

Conclusiones.

- Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de autoevaluación muestran que, los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” en relación al ámbito de la gestión legal alcanza un nivel de frecuencia muy bueno (92%). En relación al nivel importancia que los docentes otorga a los indicadores de este ámbito alcanza en general el 95%. En cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en relación al ámbito de la gestión legal se puede distinguir que el promedio general alcanzando es excelente (94%). La dificultad que se presenta en este ámbito es la falta de conocimiento del Plan Decenal de Educación sus objetivos políticas y metas.
- Respecto al ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular el promedio obtenido es muy satisfactorio (90%); en cuanto a la frecuencia de aplicación de los indicadores de este ámbito, el indicador diseñar proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento es el que más bajo promedio alcanza (72%). En cuanto al nivel de importancia que otorgan los docentes a la planificación institucional y curricular se observa que los docentes otorgan el 95% de prioridad a este ámbito dentro su trabajo. En relación al nivel de conocimiento los docentes alcanzan el 90% de conocimientos, en tanto que el nivel de conocimiento en lo que es plan de mejoras, el POA, diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el POA, plan de gestión de riesgos, el diseño de proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas de conocimiento y la incorporación en el plan anual de asignaturas las necesidades educativas de la institución y su contexto obtienen un menor porcentaje. Concluyendo se puede decir en cuanto a planificación curricular no existen mayores dificultades en tanto en la planificación institucional hace falta una mayor capacitación.
- En cuanto al ámbito de la gestión de aprendizaje sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje se puede advertir que el 95% de veces los docentes ejecutan los indicadores de este ámbito, el indicador en el que se presenta un promedio más bajo es realiza procesos de investigación educativa para fortalecer la práctica educativa, es importante mencionar que los docentes consideran que siempre relacionan en la planificación de clases los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evolución, lo cual implica que los docentes maneja una adecuada planificación a nivel de aula. En términos generales se puede concluir que el nivel de conocimiento de los docentes en relación a todo lo implica la planificación del proceso enseñanza aprendizaje es

excelente. Los aspectos a destacar son la falta de conocimiento de los docentes para realizar proceso de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.

- En el ámbito de la gestión aprendizaje sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje a los docentes les falta desarrollar estrategias didácticas para recuperar experiencias previas, presentar situaciones reales para abordar el tema, utilizar recursos del medio para generar aprendizajes en los estudiantes y evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula.
- En lo que corresponde al ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación desde la perspectiva del investigador los docentes incorporación con poca frecuencia a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales, no se aplican proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad, no se promueve acciones orientadas hacia el servicio social comunitario. En relación al nivel de conocimiento de los docentes de este ámbito el promedio general es muy bueno, los ítems más bajos son: ejerce liderazgo democrático, vinculación a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyugar a la solución de problemas de la comunidad, incorporación de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales y promueve acciones orientadas hacia el servicio esto igual se relaciona con el nivel de frecuencia. Lo cual constituye una debilidad dentro de la institución.
- Como conclusión general se puede decir que en relación al ámbito legal los docentes alcanzan un promedio excelente en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de conocimiento. En el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular el nivel de frecuencia alcanza un promedio de muy buena en tanto que el nivel de importancia y conocimiento alcanza un promedio excelente por lo cual se puede deducir que los docentes otorgan mucha importancia a los indicadores establecidos para este ámbito así como dominan los conocimientos que estos requieren pero no aplican con frecuencia estos indicadores. En cuanto a la gestión de aprendizaje sección planificación y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje el promedio alcanzado es excelente por lo tanto se constituye en una fortaleza en la institución. Respecto del ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación los docentes otorgan mucha importancia a este ámbito en tanto que los niveles de frecuencia y conocimiento alcanzan un promedio de muy buena.

Recomendaciones.

- En el ámbito de la gestión legal frente al desconocimiento de los objetivos del Plan Decenal de Educación se recomienda realizar una difusión de este plan a fin de que los docentes estén actualizados y conozcan hacia dónde va la educación.

- En relación al ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular se recomienda socializar con los docentes lo relacionado a la elaboración de los planes de mejora y gestión de riesgo.
- En cuanto al ámbito de la gestión de aprendizaje es necesario: Incentivar en los docentes la necesidad de la investigación educativa como una herramienta para mejorar y fortalecer el quehacer educativo y capacitar a los docentes en nuevas estrategias metodológicas y formas de evaluación.
- En el ámbito de liderazgo y comunicación hace falta concienciar a los docentes y demás miembros de la comunidad sobre la importancia de la vinculación de los todos los miembros de la comunidad educativa. Ejecutar diferentes actividades que permitan la vinculación con la comunidad. y Fomentar el rol investigador del docente y el desarrollo de estrategias de liderazgo y comunicación.
- En general se puede recomendar trabajar en el fortalecimiento del ámbito de liderazgo y comunicación que es donde se presenta mayores dificultades y el cual constituye un pilar fundamental para el mejoramiento de la calidad de la educación.

BIBLIOGRAFIA.

- Arispe, V. (2008) Modulo Programa de Fortalecimiento de liderazgos indígenas. Cochapamba – Bolivia: Universidad Mayor de San Simón.
- Barriga, C. (2011) Modulo de planificación curricular. Quito- Ecuador: Publicaciones UTE
- Barriga, F., Hernández, G. (2011) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista. España: Ed. Trillas
- Briones, W.L. (2012) *Modulo: administración y gestión educativa*. Ecuador: Universidad técnica de Babahoyo.
- Bertoglia, L., (2005) La interacción profesor-alumno. Una visión desde los procesos atribucionales. Revista Psicoperspectivas de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación pontificia universidad católica de Valparaíso vol. IV / 2005 pp. 57 – 73
- Besosa Tirado, L. (2006). Desarrollo personal vs. desarrollo profesional: ¿qué es más prioritario para los países latinoamericanos? Recuperado de http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano
- Caballeros, S., (agosto ,2008) La gestión del aprendizaje Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. *Revista Polis de la universidad Bolivariana* ,7(21). págs., 311-337.
- Campbell, D.T. y Stanley, J.C. (1973): Diseños Experimentales y Cuasi-experimentales de Investigación. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.
- Casassus, J. (2000) *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)* UNESCO.
- Castillo. (Agosto, 2006) ¿Es la comunicación un factor de aprendizaje para las matemáticas? Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa ,1 (3), 1-5.
- CEDMI. (1999)Evaluación de destrezas –técnicas e instrumentos. Cuenca – Ecuador: Gráfica Lituma.
- Cerda, H. (2011). *La nueva evaluación educativa desempeño, logros ,competencias y estándares* . Bogota : Cooperativa Editorial magisterio.
- Contreras, J. (1997) La autonomía del profesorado. España: Editorial Morata.

Cueva, M et al. (1998) *Círculos de Estudio. Ecuador: Mec Dinamep*

Escalante, J.C. et al. (2009) *Modelo de gestión educativa estratégica programa escuelas de calidad.*
México: Secretaria de Educación pública

Estrada, L (2011) El desempeño docente. Recuperado de

http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf

Fiero, C. et al. (1999) *Transformando la práctica docente una propuesta basada en la investigación acción.* México: PAIDOS

Gimeo, J. (1992) *La gestión pedagógica de la escuela.* Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.

Gine, N. et al. (2006) *Planificación y análisis de la práctica educativa. La secuencia formativa: fundamentos y aplicación.* Barcelona España: GRAO

Gorrochoteki, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares.* Madrid: La Murralla.

Hernández Hernández, P. (2000). *La actitud y el comportamiento del bibliotecario escolar en relación con la educación continua y su desarrollo profesional (tesis de maestría).* Universidad de Puerto Rico.

Izarra, D., López, M. y Prince, E. (abril 2003) El perfil del educador. *Revista ciencias de la Educación*, (21) 127-147

Keil, G. (2011) *Comunicación en el ámbito escolar en relación con los procesos de enseñanza y aprendizaje Análisis de la interacción docente – alumno (Tesis de licenciatura).* Universidad Abierta Interamericana, Argentina. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104122.pdf>

Ley de Educación Nacional de Argentina. Recuperado de

<http://portal.educacion.gov.ar/centro/catalogo-de-legislacion-educativa/>

Martínez, R., García, Blanca S. y Aldana. (s/f) *Factores alrededor del desempeño docente: Universidad Autónoma del Estado de México.* Recuperado de [http:// www.facico-aemex.mx/conten/pdf/11](http://www.facico-aemex.mx/conten/pdf/11)

Martínez, M., (enero 2001) *La Investigación – acción en el aula.* Revista Agenda Académica, 7(1), 27-30.

- Maureira, O. (enero – julio 2004). *El Liderazgo factor de eficacia escolar. Hacia un modelo causal. Revista Electrónica sobre Calidad, Eficacia y Cambio Escolar*, 2, (1) ,2-21 documento recuperado de <http://www.ice.deusto.es>
- Montenegro, I.A. (2011). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota: Cooperativa editorial magisterio.
- Morales, J. (1996). *Estrategias y liderazgo en educación*. Santiago de Chile: CPEIP.
- Ministerio de Educación de Colombia (2007) *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*. Colombia.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2010) Currículo institucional de educación inicial. Quito – Ecuador: DINSE – Centro Gráfico.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2005) Evaluación Institucional y del desempeño docente .Quito Ecuador .DINAMEP.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012)*Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*. Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2006)*Plan decenal de Educación*. Ecuador
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012) *Manual de autoevaluación institucional*. Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013) Guía metodológica para la construcción participativa del Código de Convivencia Institucional. Ecuador
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012) Marco Legal Educativo. Ecuador: ISBN: 978-9942-07-301-3
- Ministerio de Educación del Perú. (2012)Marco del Buen desempeño docente.
- Ministerio de educación del Perú. (2012) Marco de Buen Desempeño del Directivo Directivos construyendo escuela.
- Peroza, W. (2000) Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

- Portalupi, G. y Santos, M. (2011) Aplicación práctica de la actualización y fortalecimiento curricular del ministerio de educación ¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez? Guayaquil, Ecuador: C.A. El universo
- Robalino, M, (julio, 2005) *¿Actor o protagonista? dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista PRELAC, 1(1) ,7-23.
- Renteria, P.E. (2004).*Formación docente un reto para las escuelas normales superiores y las facultades de educación general*. Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.
- Rodas, M.I.et al. (2001) Manual del educador recursos y técnicas para la formación en el siglo XXI. Barcelona-España: Parramon ediciones S.A
- Román, M. y Murrillo, F (2008) *La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa ,1 (2), 1-6
- Salazar, P. et al (julio ,2011) *Acompañamiento al plan decenal* .Revista Educidadania, 2 (1 - 46)
- Saccca, J, (2010) Relación entre clima institucional y el desempeño docente académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martin de Porres (Tesis para optar por el grado de magister en educación con mención en gestión de la educación) Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima –Perú.
- Unesco, OREALC. (1994).*Modelo de Gestión geseduca*. Santiago de Chile: OERALC
- Vaques, F.J. (2006). *Modernas estrategias para la enseñanza*. Lexus tomo I. México: Ediciones uromexico S.A.
- Villalobos, X. (marzo, 2011).Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza aprendizajes. *Revista Iberoamérica de educación*, 55(3) ,1-7.
- Zerega, M (2012).*Apoyo y seguimiento en el aula a docentes*. Quito –Ecuador: Coordinación general de administración escolar MindEduc.

PROPUESTA

ESTRATEGIA

<p>AMBITO: LEGAL <input type="checkbox"/></p> <p> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/></p> <p> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/></p> <p> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. <input checked="" type="checkbox"/></p>			
<p>PROBLEMA IDENTIFICADO: Del análisis de los resultados obtenidos en el cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docentes aplicados en esta investigación, se ha identificado que el 15% de los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” no vinculan a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.</p>			
<p>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Taller de elaboración de proyectos de aula orientados al desarrollo de la vinculación con la comunidad.</p>			
<p>OBJETIVO: Que los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Polivio Chávez” mediante el taller de elaboración de proyectos de aula orientados al desarrollo de la vinculación con la comunidad. Conozcan las características y los fundamentos de los proyectos de aula orientados al desarrollo de la vinculación con la comunidad. Analicen cómo los proyectos de aula se desarrollan y se organizan en la práctica y finalmente incorpore esta estrategia en su propio trabajo, durante el año lectivo 2014 - 2015 para crear cercanía y aumentar el involucramiento con la comunidad.</p>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
Utilizando el SDA (qué sabemos, qué deseamos conocer y qué aprendimos) como estrategia identificar los	Preguntar a los asistentes qué sabe y que les gustaría conocer sobre la elaboración	Pizarra y marcadores.	Al final del taller comparar lo registrado con lo que hemos

conocimientos previos de los docentes en relación al tema.	de proyectos. Registrar las respuestas en la pizarra		aprendido.
Observar la presentación sobre las características y estructura de los proyectos de aula.	Proyectar la presentación en power point sobre las características y estructura de los proyectos de aula. Conformar grupos de 5 personas. Analizar en grupo las características y estructura de los proyectos de aula. Identificar la importancia de los mismos dentro de la labor docente. Exponer las conclusiones.	Computadora Proyector Papelotes y marcadores.	Identificar las características y la estructura de un proyecto de aula.
Elaboración de un modelo proyecto de aula.	Conformar grupos de trabajo. Elegir el tema del proyecto	Papelotes y marcadores.	Análisis de los proyectos presentados.

	<p>Orientarse y hacer un plan</p> <p>Reunir informaciones</p> <p>Elaborar informaciones</p> <p>Presentar los resultados</p> <p>Evaluar.</p> <p>Socialización del proyecto de cada grupo.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

BIBLIOGRAFÍA :

Denegri, M., Martínez, G. (2001). Proyectos de aula interdisciplinarios: una mirada desde la psicología educacional. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052005000100002&script=sci_arttext

Ministerio de Educación del Ecuador, (2011) Curso de didáctica del pensamiento crítico. Quito – Ecuador: DINSE.

Ponce, V (s/f) Guía para el diseño de proyectos educativos Quito – Ecuador: DINSE.

Promebaz (Proyecto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica en la provincia del Azuay) 2008 Quito – Ecuador

ANEXOS

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



UNIDAD EDUCATIVA "ANGEL POLIVIO CHAVEZ"
Dirección: César Dávila y Juan Bautista Vázquez Telf. (593) 07- 2817137/ 2818676.
Correo electrónico: escuelaangelpoliviochavez@gmail.com

Cuenca, 13 de Enero de 2014.

Mgter. Miriam Salamea C.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

Su Despacho.

Reciba un atento y cordial saludo. Como es de su conocimiento me encuentro realizando el proyecto de investigación previa la obtención del título en Ciencias de la Educación en la Universidad Técnica Particular de Loja por lo cual de la manera más comedida solicito a usted la autorización para realizar dicha investigación en esta institución.

Adjunto la carta de autorización enviada por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Por la acogida que dé a la presente anticipo mis sinceros agradecimientos.

Lorena Astudillo R.
Atentamente
Lorena Astudillo R.

Recibido.
13/01/2014
[Signature]





Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



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

Recibido
13/01/2014

Anexo 2: Carta de entrega recepción del informe de los resultados de la investigación.

Loja 25 de Agosto de 2014

Señora
MASTER
Miriam Salamea Carrión

DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA 'ANGEL POLIVIO CHAVEZ'

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**

Anexo 3 Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

<input type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Municipal	<input type="checkbox"/> Particular	<input type="checkbox"/> Fiscomisional
----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------------

3. Ubicación geográfica:

<input type="checkbox"/> Urbana	<input type="checkbox"/> 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:

<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Profesor	<input type="checkbox"/> Tercer nivel	<input type="checkbox"/> Cuarto nivel
------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

<input type="checkbox"/> Inicial	<input type="checkbox"/> Básica	<input type="checkbox"/> Bachillerato	<input type="checkbox"/> Básica y Bachillerato
----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------------------

7. Modalidad de trabajo:

<input type="checkbox"/> Presencial	<input type="checkbox"/> Semipresencial	<input type="checkbox"/> Distancia
-------------------------------------	-----------------------------------------	------------------------------------

8. Relación laboral:

<input type="checkbox"/> Contrato	<input type="checkbox"/> Nombramiento	<input type="checkbox"/> Honorario
-----------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------

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

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

¡Gracias por su colaboración!

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

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

Anexo 4 Fotografías de la institución educativa y de los encuestados



