



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo nocturno “República de México” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Proaño Estrella, Kléber Hernán

DIRECTOR: Iriarte Solano, Margoth, Mg

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Margoth Iriarte Solano

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo nocturno “República de México” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Kléber Hernán Proaño Estrella, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2014

.....

Mgs. Margoth Iriarte Solano

Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Kléber Hernán Proaño Estrella declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo nocturno “República de México” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mg. Margoth Iriarte Solano directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

f).....

Kléber Hernán Proaño Estrella

C.I: 0501689574

DEDICATORIA

Para mi hijo Dannyel

Para Yoko, mi señora

Mis fuentes de inspiración

Kléber Proaño Estrella

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja y su maestra, la Mgs. Margoth Iriarte S. en la dirección y la consecución de este trabajo.

Mi más profunda gratitud al Colegio Nacional Nocturno "República de México", sus autoridades y docentes que colaboraron en el desarrollo de la investigación.

Kléber Proaño Estrella

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño Docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela	13
1.1.2.5. Organización institucional	14
1.1.2.6. Políticas educativas	15
1.1.3. Características del desempeño docente	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	18
1.1.4.1. Desarrollo profesional	18
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad	20
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	22
1.2. Gestión educativa	23
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	23
1.2.2. Características de la gestión	24
1.2.3. Tipos de gestión.....	25
1.2.4. Ámbito de la gestión docente	26
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.	27
1.2.4.2.Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	28
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación	29
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	31
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.	34
1.3.1. Definiciones de estrategias	34
1.3.2. Tipos de estrategias.....	35
1.3.2.1. En la gestión legal.....	35
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	37
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje	39

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación	40
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Contexto	44
2.3. Participantes	45
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	45
2.4.1. Métodos.....	45
2.4.2. Técnicas	46
2.4.3. Instrumentos	46
2.5. Recursos	47
2.5.1. Talento Humano	47
2.5.2. Institucionales	47
2.5.3. Materiales	47
2.5.4. Económicos	47
2.6. Procedimiento.....	48
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	50
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	51
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	51
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	52
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	54
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	55
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	55
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	57
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	58
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	60
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	60
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	60
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	63
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	64
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.....	65
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.....	66
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	67

3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	69
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	70
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	72
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	73
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL...	74
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	75
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	76
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	78
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	79
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	81
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	82
3.4.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	83
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	85
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	87
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	89
3.6. Desempeño Profesional Docente (Análisis Global).....	90
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	95
PROPUESTA.....	102
ANEXOS.....	104
Anexo 1: carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	104
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de resultados de la investigación.....	105
Anexo 3: Modelo de instrumentos de investigación.....	106
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	110

RESUMEN

El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo nocturno "República de México" de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha ha sido un aspecto estudiado en la presente investigación, teniendo como objetivo general la determinación del desempeño profesional del docente en los ámbitos de la planificación, aprendizaje, liderazgo y la comunicación. Se orienta en base a la investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, donde se aplicaron entrevistas, encuestas y observaciones para cuantificar los resultados. En su desarrollo participaron 5 maestros del bachillerato y 153 estudiantes.

Entre los métodos empleados constan el descriptivo, analítico, sintético y estadístico, entre las técnicas; la observación, la paráfrasis, la encuesta; y con los instrumentos: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación docente. Se concluye que aunque se presenta exitoso el proceso llevado a cabo, se debe evaluar el PEI, el POA y el PAA que son aspectos que necesitan ser apuntalados.

PALABRAS CLAVES: desempeño, diagnóstico, educación.

ABSTRACT

Teacher performance in the teaching-learning process in the baccalaureate level of night school "Republic of Mexico" of the city of Quito, Pichincha province has been an aspect studied in this research, with the overall objective of determining professional performance of teachers in the areas of planning, learning, leadership and communication. It targets based on quantitative research, exploratory and descriptive, where interviews, surveys and observations to quantify the results were applied. In its development involved five teachers and 153 high school students.

Among the methods comprise the descriptive, analytic, synthetic and statistical techniques between; observation, paraphrasing the survey; and instruments: self-assessment questionnaire of teacher performance in four areas of management and observation log of educational activities in the fields of learning and teaching leadership and communication. It is concluded that although the process undertaken appears successful, we must assess the PEI, the POA and the PAA are aspects that need to be shored up.

KEYWORDS: performance, diagnose, education.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años el tema de la educación en el país ha sido discutido con enorme interés por defensores y detractores, que de una u otra forma generan un positivo punto de vista buscando el análisis y debate de la realidad de la educación ecuatoriana y la necesidad de ejecutar soluciones para mejorarla, ampliar su cobertura y desarrollar proyectos de mejora de los diversos elementos que la componen, el directivo, el docente, el alumno, el contexto, las tecnologías, etc.

Existen pocas investigaciones en referencia al desempeño docente en Ecuador y en América Latina, encontramos en el medio que a partir del año 2009 la evaluación llevada a cabo por el Ministerio de Educación de Ecuador a los docentes a nivel nacional, el mismo que presenta gran resistencia y poco a poco va cediendo ante la necesidad urgente de conocer la situación actual del proceso educativo ecuatoriano y la relación con los demás actores; la Universidad Técnica Particular de Loja, la Universidad Nacional de Loja, la Universidad Estatal de Bolívar, entre otras entidades educativas presentan investigaciones de los modelos de evaluación al desempeño docente, enfocado cada uno aun punto de vista diferente y que influye en el aprendizaje de los estudiantes. En otros países de la región se hace alusión al desempeño docente con relación a la satisfacción/insatisfacción de su profesión, desempeño laboral y condiciones de trabajo, entre otras referencias.

Con estos antecedentes, el tema de indagación titulado: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo nocturno “República de México” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014 es un aspecto que necesita ser apuntalado y consolidado precisamente por las exigencias y los lineamientos que exige la investigación científica. Este trabajo consta de tres grandes ejes teóricos: el desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, los mismos que han sido debidamente sustentados, apoyados en trabajos de autores reconocidos y que cumplen todos los requisitos legales, académicos y parámetros científicos requeridos para su construcción.

Ahora bien, los resultados del presente trabajo revisten de mucha importancia tanto para la UTPL como centro desarrollo de investigaciones y el llamado de contribuir a la comunidad las soluciones a los problemas sociales, al centro educativo investigado, puesto que permite evaluar sus fortalezas y debilidades como institución, como a la sociedad que recibirá individuos productivos que contribuirán a su progreso.

El objetivo general propuesto para esta exploración fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. Este objetivo se cumple al aplicar a los maestros instrumentos de indagación propuestos y proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Entre los objetivos específicos que guiaron esta misión se señalan: fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, para ello se desarrolló el marco teórico; luego, para determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente e identificar el nivel de conocimiento que poseen los enseñantes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad; se inicia con el periplo en el centro educativo motivo del estudio, la entrevista con las autoridades y la autorización conseguida y luego de exponer la mecánica a seguir, dan inicio las observaciones previas, la aplicación de las encuestas, posteriormente la tabulación de los datos para continuar con el análisis que relacionan la parte teórica y los resultados de las observaciones de campo llevadas a cabo durante el proceso con la finalidad de analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases. Todos estos aspectos permitieron llegar a las conclusiones y determinar la consecución de los objetivos planteados y plasmar una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Estos objetivos se cumplieron a cabalidad, para ello se ha utilizado una metodología diversa, acorde a la necesidad y a la circunstancia, así pues tenemos la investigación bibliográfica, documental e internet para dar soporte a la parte teórica y la parte operativa mediante la recopilación de la información se dieron por intermedio de las entrevistas, observaciones, encuestas, con cuyos resultados posteriormente cuantificamos el buen desempeño del profesional docente.

En cuanto al desarrollo de esta labor de exploración, se señala la absoluta predisposición y apertura de todos los componentes del centro educativo, su voluntad y coordinación de evaluar la realización de la observación. También se encontraron condicionantes en el camino como la particularidad del horario de clase (nocturno), el retraso producido por las

evaluaciones quimestrales, la asistencia de los estudiantes a la primera hora de clase, entre otras.

Finalmente, el trabajo referido consta de tres capítulos:

En el capítulo I, se encuentra el Marco Teórico referente a las variables en estudio, con el propósito de respaldar y fortalecer la investigación; subdividido en tres grandes temas que son: desempeño docente, gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

El capítulo II, detalla la Metodología utilizada para la realización del proyecto, diseño de investigación, contexto, participantes técnicas e instrumentos, métodos, actividades realizadas, recursos utilizados y procedimientos convenidos.

En el Capítulo III, encontramos el Análisis y Discusión de Resultados obtenidos de la investigación realizada a los maestros con la utilización de los instrumentos de observación; conclusiones y recomendaciones encontradas y sugeridas luego de culminar el proceso; se expone además la bibliografía utilizada, que respalda la investigación y finalmente están los anexos como documentación complementaria de este proceso investigativo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño Docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

En los últimos tiempos, se ven evidencias de la gran transformación que está dándose en nuestro medio, en el campo educativo, sus componentes y circunstancias que hacen posible el desenvolvimiento óptimo de este medio, por lo que es necesario echar un vistazo a los factores y variables que condicionan dicha evolución.

El desempeño docente en las aulas y su interrelación con la comunidad educativa, es uno de los pilares que sostiene este sistema, por lo que se analizan su concepción e influencia para su desarrollo en el aspecto personal e institucional.

A continuación se presenta los puntos de vista del concepto del desempeño docente desde la perspectiva de diferentes autores.

Para Subaldo (2012), “el desempeño profesional docente se refiere a la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia” (p. 41).

En cambio los autores Feldman y laies, (2010). Consideran que “un buen desempeño requiere del docente capacidad para desenvolverse en varias dimensiones de la tarea escolar” (p.11).

En general, un buen docente para Cuenca, Montero, Ames y Rojas (2011) es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizaje de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje.

Se deduce entonces que el desempeño, es la capacidad para ejecutar las actividades propias de su profesión, de la manera más integral y específica en lo referente al ejercicio docente, capacidades que enmarcan todos los componentes que hacen parte de la formación adecuada de sus discípulos en directa interrelación con ellos, padres de familia, compañeros, institución y la comunidad en general.

Es algo necesario considerar como el ejercicio de la profesión enmarcado y de conformidad con las leyes y reglamentos que regulan su desarrollo, siendo decisivo su rol en la vida del educando por ser el generador que calibra la senda de la consecución de los objetivos planteados en la educación.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Actualmente y bajo los parámetros de cambio y nuevos enfoques que van cambiándola educación ecuatoriana, es oportuno revisar y detallar los factores que influyen directamente en el desempeño del profesional docente: formación inicial y capacitación del docente, motivación, relación profesor y estudiante, relación familia y escuela, organización institucional y políticas educativas.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

La formación inicial se concibe como la etapa donde los docentes futuros llevan a cabo sus actividades de estudio y adquisición de los conocimientos y habilidades que permitirán y facilitarán el desempeño de su profesión.

En su discurso referido a la Inauguración del Foro Nacional de Formación Docente Inicial, la Ministra de Educación Gloria Vidal (2010) refiriéndose al tema manifiesta que “hoy la formación docente inicial está en una encrucijada, pues las exigencias del mundo contemporáneo respecto a los aprendizajes requeridos para responder a esas demandas, han cambiado profundamente al compararlas con aquellas de los inicios de la república” (p. 1).

Como indica Torres, (2009):

Que la carrera docente se ha configurado tradicionalmente como una carrera credencialista en la que cuenta, se atesora y premia cada curso, cada certificado de asistencia, cada diploma. Todo ello sirve para ascender de categoría, mejorar el salario, el estatus y, supuestamente, el desempeño profesional. No obstante, desde hace varios años las investigaciones y evaluaciones internacionales vienen confirmando que no existe relación directa entre calidad de la enseñanza y años de estudio, cursos tomados o títulos obtenidos por quienes enseñan. En definitiva: el título es importante pero no es suficiente para asegurar un buen profesional (p. 2).

Regalado (2012) reflexiona, “la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo, convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador” (p. 1).

Haciendo una breve reflexión de la formación de los docentes en Ecuador se ve que siempre ha tenido una característica fundamental que es la poca valoración y poco

reconocimiento profesional a través de los tiempos, por diversas causas y fenómenos sociales a los que estuvo expuesta la profesión como tal, así podemos considerar entre otros:

Generalmente fue una profesión considerada para que ejerzan los estratos bajos de la sociedad, la inadecuada formación de los profesionales, la falta de instituciones que den relevancia y altivez a la actividad, el mercantilismo relacionado directamente con el tema educativo, la politización de la agremiación docente por lo numeroso de sus asociados, la mala formación de los docentes al servicio de la comunidad, la no profesionalización docente en ejercicio de la actividad.

Es así que se hace necesario señalar varias etapas en este proceso y detallamos a continuación y que sirven para referenciar cada una para buscar la adecuada formación inicial del profesional de la educación:

La etapa preparatoria que tiene un corto tiempo de duración donde se habilita el sujeto para ejercer su profesión, la práctica educativa se desarrolla en medio de aspectos, sociales, políticos y culturales, la práctica intencional que proporciona los conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales que le guiarán en el desempeño de sus funciones, el espacio para la formación en un puesto de trabajo que es aquel donde su formación le da el reconocimiento para ejercer la práctica profesional.

En cuanto a la capacitación docente:

Es el proceso de formación continua, de crecimiento personal, social y profesional mediante el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que en lo fundamental van a promover en él un cambio de actitud respecto a su desempeño. Este proceso está constituido por un conjunto de actividades educacionales organizadas, al margen de cuales sean sus contenidos, niveles y métodos, tanto formales como informales, que prolongan o reemplazan la formación inicial. Jumbo (como se citó en CECM, Módulo I: Fascículo I: Capacitar, para qué y cómo, 2004, p. 37).

Para Paniagua, (2004):

La capacitación docente se ve como un proceso continuo, diseñando a partir de distintas fuentes y desarrollado a través de etapas sucesivas y coherentes, no se estará frente a opciones, sino frente a prioridades, y a la necesidad de seleccionar la combinación y la secuencia más apropiadas. Las preguntas pendientes son: ¿dónde iniciar?, ¿cómo continuar?, ¿cuándo y cómo introducir diversos tópicos y metas?,

¿cómo combinar la teoría con la práctica?, ¿cómo y cuándo introducir modalidades de auto instrucción como la educación a distancia? (p. 13).

Al hacer el análisis de los investigadores, muy acertadamente concluyen que, a través de programas oportunos y sistemáticos de formación y capacitación, se pone empeño en que todo educador aprenda a utilizar con solvencia las tics (la computadora, la navegación y la búsqueda en Internet, pizarras digitales, programas de software, cámaras de video) etc. que actualmente se entregan a las instituciones escolares antes de poner todo ello a disposición de los alumnos en las aulas.

Ella considera que es una tremenda desventaja e irrespeto, poner a consideración de los alumnos las nuevas tecnologías sin que el docente tenga pleno dominio para su utilización y aprovechamiento, creando innecesariamente otro frente de conflicto y resistencia entre los educandos y sus maestros.

Del mismo modo se debe incentivar el desarrollo y participación de los grupos de educadores en seminarios y grupos de trabajo con la finalidad de compartir el quehacer educativo, rompiendo el aislamiento, a la vez que interrelaciona y se comparte sus destrezas y habilidades que refuercen la seguridad y autoconfianza en el convivir educativo.

Actualmente está en proceso de apertura la Universidad Nacional Docente, que dará énfasis a la formación integral de profesionales en el ramo y complementará con las instituciones que ya ofrecen esta carrera para de una vez por todas dar el salto a la calidad y excelencia en materia de educación y sus componentes.

1.1.2.2. Motivación

Al buscar las causas y razones, “la motivación de los profesores se aprecia como factor relevante en lo que respecta a cómo influye en su grado de satisfacción y de bienestar en relación con su tarea” (Abrami, Poulsen y Chambers, 2004, como se citó en Ellif, 2010).

Subaldo (2012) ve que “normalmente, la motivación está a la base de las respuestas a las necesidades, deseos, objetivos, metas, y expectativas. Sirve como un motor que da fuerza para lograr algo. También, despierta ilusión e interés hacia el trabajo y hace más ágil y fácil la tarea educativa” (p. 46).

En cambio, para Montilla, (2010):

El desempeño docente está ligado estrechamente al estado de motivación en el que se encuentre el individuo, van de la mano, es decir, a mayor motivación mejor desempeño. Se observa que existe un conjunto de características que identifican a un docente para un buen ejercicio de sus funciones, pero se necesita ese aliciente motivacional, para que se produzca esta simbiosis. Es necesario que la praxis docente esté rodeada de aspectos motivacionales independientemente de donde vengan, ya sean agentes externos o internos a la institución educativa (p. 46).

La motivación está considerada como un impulso natural de la persona relacionado al esfuerzo por llevar cabo una acción para conseguirlo. Esta concepción llevada al campo de la tarea docente, al hacer analogía a las motivaciones intrínsecas que son las actividades que se realizan por el simple placer de hacerlo y se convierten en hobbies, placer, auto superación y éxito personal interno y las motivaciones extrínsecas del individuo cuyo impulso está dado por lo que pueda recibir a cambio, es decir estatus social, pago monetario, egocentrismo o por cualquier otra recompensa, tareas que le llevarán a la satisfacción de cada una de sus acciones.

La motivación es la base en la búsqueda de consecución de necesidades, deseos, objetivos, metas y expectativas que llevarán a influir al docente sobre sus alumnos y conducirlos por el sendero propicio del comportamiento social y rendimiento escolar para beneficio mutuo y los componentes del sistema en el que se desarrollan.

Está directamente relacionada con la autoestima personal (intrínsecas) que apuntalan sus habilidades y potencialidades, y la valoración en el medio social (extrínsecas) que tienen el reconocimiento que le otorgan los demás, particularidades que van de la mano con el convivir del medio educativo donde se relacionan, él como docente, alumnos, compañeros maestros, autoridades, padres de familia y el entorno social que corresponde a la comunidad.

LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA

	Alumnado	Profesorado
Extrínseca Conducta por logro de beneficios y evitación de perjuicios generados colateralmente a la tarea.	Conseguir premios, evitar castigos, destacar, ser considerado, lograr buenas calificaciones...	Estabilidad laboral, horarios compatibles con otras actividades, periodos vacacionales mayores que en otras opciones laborales, autonomía, falta de control de productividad.
Intrínseca Conductas asociadas a Sentimientos de satisfacción y autorrealización por la propia tarea.	Curiosidad por el conocimiento. Expectativa de éxito. Compromiso con el Aprendizaje. Sensación de dominio de técnicas y procedimientos.	Satisfacción por ser eficaz como guía del alumnado, por descubrir el progreso en los aprendizajes, por comprobar su progreso profesional, por ensayar procedimientos didácticos, organizativos

Síntesis comparativa entre la motivación extrínseca e intrínseca. Conceptos y ejemplos de aplicación adaptada por Gómez (2008).

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

El grado de relación directa entre docentes y discentes nos hace ver como que “La influencia es mutua entre profesores- alumnos. La actitud de los profesores hacia los alumnos condiciona la actitud de los alumnos hacia ellos” (Morales, 2008 como se citó en Subaldo, 2012, p. 50).

La responsabilidad del profesor es de gran importancia, ya que es él quien pasa mayor tiempo en la escuela con el alumno. El profesor es el que realiza interacciones continuamente con los educandos, por lo que el papel de influencia social del educador es determinante, de él depende en gran medida el éxito o fracaso del alumno así como la formación de actitudes. García y Muñoz, (2007, cap. 3).

Zárate (2002), nos comenta su punto de vista y dice que “por extensión el alumno llega a ver a la escuela como un segundo hogar, requiriendo para su desempeño, comprensión, seguridad, en resumen calidez humana. Todo esto con la proporción guardada lo podría proporcionar el maestro sin involucrarse afectivamente” (p. 57-58).

Otra opinión expresa que:

La relación docente-alumno se producirá de manera favorable en la medida en que entre ellos fluya una comunicación efectiva recíproca. El hecho de que el educador se ubique frente a un grupo, no significa que va a ser escuchado, entendido y aceptado por sus alumnos (Alpízar, 2013, p.1).

Es de común saber la opinión y comentarios fastidiados que el profesor emite acerca del alumno y en sentido contrario el alumno de su profesor, se ven claramente la influencia directa y de dos sentidos que tiene esta relación. Una precaria interacción hace que surjan las disputas de poder que lo único que hacen es complicar la convivencia armónica y terminan salpicando la fricción entre ellos al resto de integrantes de la comunidad educativa, por tanto se consideran varios aspectos en el fomento de una relación armoniosa:

El profesor y el alumno no deben considerar las metas que se pretendieron, si no aquellas que se consiguieron, en la escuela el alumno necesita ser considerado, tomado en cuenta y aceptado, como el profesor considerado, respetado y valorado; una relación profesor alumno sin resultados en la tarea educativa, no se complementa con muy buena relación social y afectiva, la orientación en el aula con la concienciación de la importancia del estudio y la influencia directa en su vida próxima, en lugar de dar lugar a la hostilidad por el desapego a los contenidos de la asignatura, pensar en la potencialidad y trascendencia de cultivar la buena relación profesor alumno, beneficiar el desempeño docente y potenciar el aprendizaje, la tendencia moderna deberá ser enfocada hacia un nuevo concepto de comunicación no monopolizado de ninguna de las partes.

1.1.2.4. Relación familia escuela

Según la visión de León Sánchez (2011), es importante hacer consciente al profesorado y a las familias, que si se da un trabajo colaborativo entre ambas, se está repercutiendo directamente al desarrollo positivo de la personalidad de los niños y niñas.

Por tanto se considera que uno de los pilares fundamentales de la educación, muy a pesar que en la realidad actual tiene muy poca participación de los padres en los procesos de aprendizaje de sus hijos, es la relación entre familia y escuela.

Se sabe actualmente que la realidad familiar es muy compleja y difícil por cuanto encontramos hogares disfuncionales, padres y madres trabajadores, niños y jóvenes que se ocupan de sus hermanos menores, formando una percepción del docente de una nula participación de la familia en el papel que le corresponde, rompiendo la conexión que debe

tener la familia y la escuela afectando la influencia asignada a ella por el bienestar estudiantil.

Jiménez (2008, p.8-9), propone las múltiples y diversas acciones que se pueden desarrollar desde todos los niveles del sistema educacional para incentivar el acercamiento con la familia y mejorar la calidad de las interacciones entre ésta y la escuela.

- Participación de los padres al interior de la sala de clases.
- Cultivar áreas de interés de los padres.
- Encuentros de familia-escuela.

“Los dos factores fundamentales que influyen en los logros académicos de los niños y niñas son el nivel educativo de los padres y madres y la calidad de trabajo cooperativo entre familia y escuela” (Nordahl, 2006 como se citó en Jensen, Jonseng y Lera, 2007, p. 2).

Garreta y Llevot (2007), consideran que “la educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar” (p. 9-10).

Al revisar a los distintos autores de este tema se empieza por decir, que la educación empieza en casa reza el adagio popular, que si se lo analiza con detenimiento más bien es sabio, prolongándose en la escuela, exigiendo saber el medio donde nuestros hijos desarrollan la actividad, así:

La relación familia escuela exige una coordinación adecuada para dar y pedir, la familia a la escuela demanda formación sólida, preparación de sus hijos para enfrentar la vida, trato amable, buscar la personalización del trato, la escuela a la familia solicita el cumplimiento de los compromisos acordados previamente, apoyo en el desempeño de tareas escolares, provisión de materiales necesarios para ejecutar el aprendizaje, apuntalamiento de la relación familiar.

1.1.2.5. Organización institucional

Para Ruiz (2012), la organización institucional es, “el conocimiento consciente, reflexivo, dudado, activo y en uso de una organización universalizada en las sociedades modernas a la que llamamos escuela en sentido restringido o instituciones educativas, en un sentido más amplio” (p. 6).

En cambio Subaldo (2012), considera que “el clima organizacional integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que determina los

comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización” (p. 55).

El clima organizacional para Antúnez (2004), es la acción que “integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que determina los comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización” (p. 5).

Consiste en términos generales en la estructura que se debe dotar a una organización para su funcionamiento eficiente y correlacionado entre los diferentes componentes que unitariamente desempeñan funciones y agrupados todos, dan lugar a la constitución de la entidad.

“La organización escolar, es vista como un componente básico del proceso educativo y no solo como un mero marco, sea éste del tipo que sea” (Rivas 2003, p. 111).

En definitiva, la organización institucional educativa es la aplicación del conocimiento científico a la escuela o centro educativo que conforman, directivos, docentes trabajadores, estudiantes y padres de familia como parte del medio, dejando a un lado la visión dura y rígida de conducción para dar paso a un proceso dinámico, estructurado e interrelacionado en permanente desarrollo, cambio y transformación.

Resumiendo las ideas, el ambiente organizacional de un recinto educativo engrana cada una de las características esenciales tanto individuales como sociales de un ambiente al que pertenecen sus integrantes para trabajar y desarrollarse colaborativamente propiciando la corresponsabilidad de parte de la organización para todos los componentes que la conforman, mediante cauces de directa comunicación y fácil entendimiento, superando las posiciones personales e individualistas para dar paso a la asertividad entre las partes y buscar el desarrollo y progreso de la institución, el desempeño docente y la armonía de la comunidad educativa.

1.1.2.6. Políticas educativas

Rememorando la década de los 90 Villagómez (2012), cuenta que “la formación del docente de educación básica en el Ecuador se encuentra bastante ligada a la política educativa pública del país y en cierta forma a los requerimientos del ejercicio docente provenientes de las exigencias de las reformas educativas” (p. 117).

Del seminario UNESCO/OREALC Robalino (2007), aporta con que “la responsabilidad ética de los docentes se fortalece con la participación en las decisiones en torno a la gestión

escolar y en la colaboración con las políticas educativas, las escuelas destacadas cuentan con docentes altamente comprometidos y participativos”.

Por otra parte se encuentra con un punto de vista para considerar, que además abarca a varios componentes que se acotan a continuación:

Para Educiudadanía, (2011):

El desafío del proceso de transformación que el país ya ha iniciado, que es de responsabilidad predominante del Estado y de quienes dirigen el Ministerio de Educación, pero también de la sociedad civil y el sector privado, llamados a vigilar y acompañar el proceso, midiendo sus avances y proponiendo políticas y acciones que permitan cumplir el Plan Decenal, pero a la vez ampliándolo y fortaleciéndolo, recuperando su dimensión integral, no solo escolarizada (p. 3).

Del mismo modo El Consejo Nacional de Educación de Guatemala, (2010) sostiene que:

Estas políticas son de interés nacional y de aplicabilidad para el sector público y privado. Tienen como fin principal orientar las líneas de trabajo presentes y futuras, para la consecución de los objetivos que tiendan al desarrollo integral de la persona a través de un Sistema Nacional de Educación de calidad, incluyente, efectivo, respetuoso de la diversidad del país y que coadyuve al fortalecimiento de la formación de la ciudadanía (Pág. 1).

Es el rol que desempeña el estado y el grado de participación en el desarrollo de mediano y largo plazo de las políticas gubernamentales que son de interés nacional y aplicabilidad para el sector público y privado cuyo fin principal es delinear las hoja de ruta a seguir presentes y futuras para hacer atractivo el rol que desempeña el docente en la formación de la juventud y su realización como profesionales. Ancestralmente, tanto en Ecuador como en América Latina ha sido recurrente la falta de un hilo conductor en el desarrollo de la educación por cambiar muy a menudo y de forma abrupta el control del poder que no han permitido avanzar con una u otra buena idea o intención aislada en referencia a la temática tratada.

El ejercicio docente en el país siempre ha sufrido de una constante desvalorización social y monetaria, lo que no hacía atractiva la profesión u obligaba a los docentes en funciones buscar dos o hasta tres instituciones donde redondear sus ingresos para una subsistencia familiar digna, provocando descuidos y falencias profesionales que con el tiempo se hicieron crónicas, más aún cuando la educación particular fue vista como un lucrativo negocio, donde

no interesaba que el profesor sea un profesional sino un empleado común que debía llenar un puesto de trabajo en beneficio del capital invertido llegando a poner en peligro verdadero, el prestigio y lugar que la docencia debe tener en un sistema social.

En la agenda educativa para el sector docente son diversos los temas que la integran y para nombrar unos cuantos, se señalan a su profesionalización, su preparación continua, desarrollo como profesional, atractivos de su profesión, remuneraciones acordes a su desempeño y rol que cumple en la sociedad.

1.1.3. Características del desempeño docente

El factor más importante para determinar la calidad de la educación de un niño es la calidad de su maestro.

Estas son algunas características de los buenos maestros:

- Los buenos maestros tienen objetivos claros y bien escritos.
- Los buenos maestros están preparados y organizados.
- Los buenos maestros motivan a sus estudiantes y les enseñan diferentes perspectivas.
- Los buenos maestros forman relaciones fuertes con sus estudiantes y demuestran que les tienen afecto como personas.
- Los buenos maestros son expertos en su materia.
- Los buenos maestros se comunican frecuentemente con los padres. (GreatSchools, 2012, p. 1).

“La actividad docente es mucho más que la profesión y la vocación, es un estilo de vida que tiene como características básicas la autoridad y la responsabilidad. En este sentido, los profesores deben actuar como tal en todos los ámbitos en los que se desenvuelven” (Hogan (2004) como cita Subaldo, 2012, p. 63).

Según (Medrano y Molina, 2010, tomado de Benavente, 2006):

El profesor de hoy debe poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad, definiendo para los profesores un doble registro:

1. De ciudadanía: persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual.
2. De construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de la formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica(p. 12-13).

Actualmente, el docente es el profesional cuya responsabilidad está basada en el gusto por impartir la enseñanza y no piensa que su actividad solamente se trata de cumplir las obligaciones del trabajo, recordando que es quien convive con las particularidades personales que trae consigo desde su hogar y su familia cada estudiante, haciendo de cada maestro un personaje muy singular que ejerce sus funciones con gusto, con habilidad, con paciencia con predisposición, con preocupación, cualidades que se transforman en vocación y hace de sus actividad una profesión gratificante llena de satisfacciones y oportunidades de desarrollo.

Las características de los maestros más genéricas se considera entre otras, las siguientes:

1. Una mente abierta, para enfrentar cada día y adaptarse a situaciones inesperadas y de adversidad que se presentan a diario en el sitio de trabajo.
2. Flexibilidad y paciencia para aceptar en el aula las ocurrencias e interrupciones provocadas por los alumnos, dar la vuelta para tomar como ejemplo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
3. Dedicación y pasión por la enseñanza, para lo que es necesario entregar tiempo, habilidades, curiosidades y entrega por los temas a favor del progreso y avance académico y cultural de sus dirigidos.
4. Actitud positiva permitirá salir adelante en las diversas situaciones de conflicto que se darán sin duda en cada circunstancia del quehacer docente.
5. Altas expectativas por entregar individuos íntegros, capaces y útiles a la sociedad ecuatoriana que permitan el desarrollo social, cultural y científico de su comunidad.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Ante la evolución vertiginosa de la sociedad sobre todo en las últimas décadas, el desempeño profesional docente se ve abordado por retos y desafíos que favorecerán el ejercicio de su profesión, así tenemos el desarrollo profesional, la relación familia escuela comunidad y la fundamentación teórica de la práctica docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Como indica Martínez (2007):

El desarrollo profesional es la actividad que ejerce el docente en su vida profesional, donde van implícitos la experiencia, los conocimientos, la construcción de

aprendizajes y de enseñanza, tanto en lo individual como en lo colectivo, para poder llevar adelante y con éxito la tarea que se le ha encomendado (p. 73).

El desarrollo profesional del profesor es visto como "la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje; valorar y buscar el diálogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos" (Rudduck, 1991, p. 129 citado por Marcelo, 2009, p. 43).

Es un proceso complejo que abarca múltiples perspectivas y puntos de vista en que se pueden apreciar a los docentes en pleno ejercicio de su profesión, continúan con los procesos de aprendizaje para buscar las mejoras en su desempeño a lo largo de su vida laboral, teniendo en cuenta que es un aprendizaje que luego pondrá al servicio de sus dirigidos aplicando los conocimientos que va adquiriendo en su formación permanente, que complementará su formación inicial junto a la experiencia que va adquiriendo en el día a día.

Es necesario no olvidar los significativos cambios tecnológicos que el medio experimenta hace ver que el desarrollo profesional se convierte en una necesidad urgente para estar a la par de las nuevas generaciones y que darán las pautas para liderar y guiar con soltura el proceso de enseñanza-aprendizaje que está a su cargo en forma indelegable.

Además otro autor recuerda que "el desarrollo profesional debería ser continuo y evolutivo" (Marcelo, 2009, p. 51).

El cambio social ha transformado profundamente el trabajo docente, su imagen y también la valoración que la sociedad hace de esta tarea, dichos cambios sociales operan también sobre el contexto del aula, obligando a una revisión en profundidad de muchos contenidos curriculares, los procesos mediante los cuales los profesores aprenden a enseñar, desarrollan y mejoran su repertorio de competencias profesionales.

La sociedad necesita buenos maestros, cuya práctica profesional responda a estándares profesionales de calidad, y que cumplan antes que nada con un compromiso básico: el de respetar el derecho de los estudiantes a aprender.

Sintetizando las ideas, (Montesinos, 2003, p. 206), sostiene que:

Se plantea la necesidad de dejar atrás modelos que suponen que el aprendizaje docente es un evento en el cual se entregan prescripciones para el desempeño pedagógico. Las nuevas tendencias entienden el aprender a enseñar como un proceso que se implementa en establecimientos educacionales que generan las condiciones para que los docentes reflexionen e indaguen acerca de sus prácticas

pedagógicas, para ir construyendo in-situ y a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de éstas (p. 206).

Menor énfasis en	Mayor énfasis en
Transmisión frontal del conocimiento y destrezas didácticas	Indagación sobre la enseñanza y el aprendizaje
Aprendizaje de la ciencias a través de la lectura y Didáctica frontal	Aprendizaje de las ciencias a través de la investigación y aprendizaje
Separación entre el conocimiento de las ciencias y su enseñanza	Integración entre el conocimiento de las ciencias y su enseñanza
Separación de la teoría y la práctica	Integración de la teoría y la práctica situada en la escuela
Aprendizaje Individual	Aprendizaje entre pares y colaborativo
Actividades fragmentadas, sin seguimiento	Planificación a largo plazo
Cursos y talleres	Combinación de una variedad de estrategias
Dependencia de expertos externos	Contribuciones de expertos internos y externos a la institución
Capacitadores como educadores	Capacitadores como facilitadores, consultores y planificadores
Profesores como técnicos y consumidores del conocimiento pedagógico	Profesores como productores del conocimiento pedagógico
Profesores como seguidores	Profesores líderes
Profesor como un individuo desempeñándose en su aula	Profesor como un miembro de una comunidad profesional de aprendizaje
Profesor como el objeto de cambio	Profesor como la fuente y facilitador del cambio

Tendencias de Cambio en Programas de Desarrollo Profesional Docente
(National Academy of Science, 1998)

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Al relacionar la interdependencia de las acciones de la familia, escuela y comunidad, para el convivir armonioso del medio social donde todos realizan sus actividades.

López, (2011, p.10) nos presenta en su estudio que:

La construcción de una articulación más comprometida entre todos los actores de la comunidad educativa, particularmente en alianza los padres y madres de familia con la escuela, en un necesario proceso de fortalecimiento democrático de la educación; en esta lógica el texto pretende igualmente, nutrir la conversación en diversas comunidades de aprendizaje, para coincidir en una visión social sobre la atención a

este problema que es de todos, y por lo tanto, requiere la contribución de todos (p. 10).

En el desarrollo de su taller de capacitación en Arequito el convenio INET – FeDIAP nos participa y hace notar que “la escuela ocupa un rol de suma importancia en el escenario comunitario y es una de las instituciones que tiene más posibilidades para motorizar y poner en movimiento procesos de articulación de acciones con actores y organizaciones del contexto” (Convenio INET – FeDIAP, 2003, p. 9).

Históricamente, la educación a los padres era considerada como un proceso de un solo lado, en el que se creía que los educadores conocían mejor las necesidades de los niños que sus progenitores. Sin embargo, hoy podemos decir que la educación a padres puede ser un componente muy importante dentro del funcionamiento de un centro o escuela.

En cambio para Serrano, (2008, p. 12):

Es necesario identificar líderes actuales o potenciales en las familias y la comunidad, que puedan involucrarse en diversas actividades dentro del centro o escuela, para trabajar junto con los educadores de forma participativa, cooperativa e inclusiva. Es importante hacerles saber a las familias y a la escuela que la comunidad es su aliada, y que, a través del liderato, la autogestión y el apoderamiento, propenden, unidos, al éxito escolar (p. 12).

Por ello se aprecia, que desde tiempos inmemoriales se ha considerado y se ha practicado la tarea educativa como una actividad propia del maestro y centro educativo, pero en la actualidad los padres de familia se constituyen en uno de los pilares fundamentales en la educación de sus hijos, el grado de participación que tiene hoy en día la familia es de gran importancia, como también la comunidad para dar participación y mantener una estrecha relación entre los sectores que conforman el medio educativo para tener la conexión adecuada entre estos elementos señalados, especialmente en tiempos de cambio y actualización de las competencias que se asignan a cada quien en la estructura educacional.

Tradicionalmente, vincularse con la comunidad ha sido, para la escuela, convocar a los padres de los alumnos para entrega de reportes o la elección de sus representantes porque así lo estipulan los reglamentos, el centro escolar que reduzca su relación con la comunidad

a la convocatoria de los padres de sus alumnos está en serios problemas, ya que se reduce sustancialmente el horizonte y por lo tanto las oportunidades de una adecuada y mutua conveniencia.

En cambio la escuela ocupa un rol de suma importancia en el escenario comunitario y es una de las instituciones que tiene más posibilidades para dinamizar y llevar a cabo procesos de articulación de acciones con actores y organizaciones del contexto escolar, familiar y comunitario.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

En el 2011, Díaz menciona 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 (p. 60).

La práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, las percepciones y las acciones de las personas involucradas en el proceso educativo (alumnos, docentes, padres, autoridades, etc.) (Fierro y Contreras, 2003, p. 1).

Según Martínez, (2007, p. 160):

La creatividad del docente y su experiencia respaldan su trabajo en los centros escolares, sin embargo su actuación requiere de habilidades en el manejo de materiales curriculares y de toda una estrategia didáctica y metodológica para que los objetivos que se persiguen en el contexto educativo nacional lleguen a su mejor fin (p.160).

Luego de análisis y comparación de los puntos de vista de los autores que anteceden, se concluye enmarcando a la actividad del docente y la práctica profesional como una actividad de carácter reflexivo y dinámico que abarca al alumno y su maestro en todos los contextos que fluye la formación, ya sea dentro o fuera del salón de clase o de la institución, dados antes, durante o después de la jornada destinada a la hora de clase.

El fundamento de la práctica profesional docente, es dar el aporte, que por más sencillo que sea; será preferible o tendrá un valor muy significativo a no hacer nada y soñar con cambiarlo todo a punta de deseos que los demás lo consigan. La práctica del docente tendrá más validez cuando cultivemos e impulsemos el desarrollo de las culturas de compartir,

convidar y dar sin reparo, antes que acumular y acumular el conocimiento, la destreza y habilidad que en una sola persona se concentra solamente para egocentrismo propio.

1.2. Gestión educativa

La concepción de la gestión es un referente del mundo empresarial y las actividades gerenciales, se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones para la consecución de los objetivos que se persiguen.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario a la gestión educativa relacionar con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, a la que se analizan desde cuatro puntos de vista para el análisis y estudio, así: definiciones de gestión educativa, características de la gestión, tipos de gestión y ámbitos para evaluar el desempeño docente.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

En su tesis de maestría en gestión de gerencia y liderazgo educacional, Bonilla (2012), expresa, “se puede entender a la gestión educativa, como la esencia o deseo de administrar y dirigir que tiene toda institución educativa, para poder realizar toma de decisiones aplicadas con normas éticas y de conducta” (p. 5), contribuyendo a la comprensión del tema.

Para Ruiz, (2007) “la gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular” (pág. 6).

Tedesco, por su parte, entiende la gestión como: “Un proceso que va más allá de los simples cambios administrativos, abarca todo lo que concierne a los procesos educativos, tanto administrativo y social, como laboral y pedagógico”. (Tedesco, 1999, citado por Álvarez, Topete y Abundes, 2004, p. 4).

“La gestión educativa se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”, (Botero, 2009, p. 2).

Es así como se encuentra que la gestión educativa es relacionada con la toma de decisiones en la política educativa, es un proceso sistemático enmarcado y direccionado a

fortalecer las instituciones educativas del medio, la ciudad y el país, fortaleciendo las directrices pedagógicas, directivas y administrativas en pro de las necesidades de desconcentración de las actividades centralistas que demoran y retardan las respuestas de cualquier índole involucradas en el desarrollo educativo institucional.

A este proceso se lo puede definir como el conjunto de componentes administrativos, humanos, académicos y pedagógicos que tienen directa relación en la gestión que tiene el recinto escolar y su comunidad educativa.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión educativa que es la forma para comprender organizar y conducir una institución educativa y su sistema de funcionamiento, presenta en ella varias características entre las que detallamos:

- a) Centralidad en lo pedagógico.
- b) Reconfiguración.
- c) Trabajo en equipo.
- d) Apertura al aprendizaje y a la innovación.
- e) Asesoramiento y orientación para la profesionalización.
- f) Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.
- g) Intervención sistémica y estratégica. (Rendón, 2009 p. 44-45).

En cambio en los estudios de Trejo et al (2012), “las características de la gestión escolar encontramos algunas como la simplificación, flexibilidad, innovaciones, comunicación telemática, meritocracia, productividad, liderazgo, resistencia al cambio, clima de trabajo” (p. 3-7).

Analizando y comprendiendo estas características se hacen referencias a algunas de ellas para considerarlas e interpretarlas:

- Centralidad en lo Pedagógico: Concibe a la escuela como la clave de la organización educativa al generar procesos de aprendizaje.
- Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización: Abarca la necesidad de que los actores educativos sean capaces de comprender los proyectos y procesos en busca de las soluciones y las oportunidades.

- Trabajo en equipo: Son las acciones encaminadas a desarrollar los procesos bajo una misma concepción para visionar la comprensión, la planificación y la ejecución de los procesos que están por encaminarse.
- Apertura al aprendizaje y la innovación: Es la capacidad que tienen todos los elementos para dar lugar a nuevas ideas y objetivos encaminados en la enseñanza-aprendizaje, al encontrar respuestas genuinas y novedosas para llevarlo a la práctica originando una nueva forma de conocimiento.
- Asesoramiento y orientación para la profesionalización: Tiene por espacio la formación permanente del docente, dando lugar a las oportunidades para el desarrollo profesional.
- Culturas organizacionales cohesionadas a una visión de futuro, que planteen situaciones a partir de objetivos claros y concretos para llevar a un nivel de progreso, donde los componentes de la institución sean quienes promuevan las ideas, las propuestas y la creatividad de forma compartida.
- Intervención sistémica y estratégica: Su función es visualizar, planificar, elaborar y ejecutar los objetivos planteados desde el punto de vista educativo.

1.2.3. Tipos de gestión

Las instituciones educativas siguiendo la tendencia de la sociedad en general y los avances tecnológicos, también han dado el paso hacia adelante para convertirse de los recintos restringidos y aislados a ser parte del grupo moderno de entidades manejadas como organismos que se apertura y dan lugar a todos los componentes de la gestión moderna con formas actualizadas de desarrollo y sostenibilidad junto a procesos sólidos de consolidación.

La gestión educativa se la puede clasificar en: la gestión de investigación, la gestión administrativa y la gestión de calidad. Es conclusión se puede decir que una gestión educativa es la interacción de varios factores que son:

- a.- La Comunicación Educativa.
- b.- Diseño Curricular.
- c.- Liderazgo y Valores.
- d.- Investigación Educativa.
- e.- Planificación Estratégica.
- f.- Tecnología Educativa para la Gestión.
- g. - Legislación Educativa.
- h.- Gestión del Talento Humano.
- i.- Gerencia Financiera.

j.- Auto Evaluación y Evaluación Educativa (Bonilla, 2012, p. 5-6).

“La gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica” (Rosas, 2006, p. 28-33, citado por Oscar y Nohora, 2012).

También se encuentra en el punto de vista de Trejo et al (2012), donde nos comparten que los tipos de gestión educativa están dados por “la gestión directiva, la gestión pedagógica y académica, la gestión administrativa y financiera y la gestión de la comunidad” (párr. 9), lo que nos da una visión más acorde a nuestra realidad y nos permite desarrollar sus alcances.

Así es como, resumiendo y comprendiendo se considera que la gestión educativa moderna se desenvuelve mediante tipos o ámbitos de gestión que se detallan continuación:

1. Gestión Directiva: Es la forma en que el centro educativo es dirigido y basa su gestión en la gerencia, cultura de la institución, el gobierno escolar y el entorno para hacer posible la funcionalidad guiados por la autoridad y su grupo dirigente.
2. Gestión pedagógica y académica: Se cataloga como la parte esencial del desempeño del centro escolar, y basa su accionar en el aprendizaje de los alumnos. Desarrolla el diseño curricular, la práctica pedagógica, la gestión del aula y seguimiento académico.
3. Gestión administrativa y financiera: sostiene el uso adecuado y correcto de los recursos a cargo de la institución como los procesos académicos, planta física, docentes, apoyo financiero y contable.
4. Gestión de la comunidad: Da cuenta de las buenas relaciones que debe mantener la institución con la comunidad donde se desenvuelve, participación y buena convivencia.

1.2.4. Ámbito de la gestión docente

Son descripciones de espacios y criterios preestablecidos que aplicados correctamente nos permiten emitir juicios de valor sobre el desempeño docente de los educadores ecuatorianos, revelando su buen accionar o sugiriendo la forma como ha de corregirse u organizarse para ver cuáles son los contenidos que conviene al sistema educativo que se persigue.

Los ámbitos de desempeño docente, constituyen los medios de las buenas prácticas pedagógicas que tienen una directa relación positiva con el grado de aprendizaje de los educandos, tienen el carácter de genéricos por lo que es de utilidad para niveles y

especialidades distintas, recogiendo los aportes de la investigación para los que fueron diseñados.

En este aspecto se encuentran y se analizan los ámbitos de la gestión legal, ámbito de la gestión del aprendizaje, ámbito de la gestión de planificación y el ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Muy de forma independiente al origen y las ideas sobre los lineamientos de la calidad de la educación en Ecuador, es necesario concienciar a los actores del medio educativo la importancia de motivar y dar lugar al mejoramiento de la evaluación de los todos los componentes del sistema, y más aún del desempeño docente, siempre en busca de la mejora y la excelencia al velar por el conocimiento y el talento de nuestras generaciones próximas.

El ámbito legal en el que se desarrolla la evaluación del desempeño docente corresponden a los estamentos constitucionales normados en la carta política del estado ecuatoriano (Constitución del Ecuador, 2008); en la que encontramos en detalle el derecho de una educación de calidad y por tanto le corresponde velar y normar que su cumplimiento en todo sentido se lleve a fiel cumplimiento para beneficio social y personal de la comunidad como del profesional docente, en directa influencia con la realización y el grado de satisfacción personal.

En la constitución ecuatoriana y los diversos acuerdos ministeriales expedidos de acuerdo a las circunstancias, encontraremos las disposiciones legales referentes al tema y detallamos:

Al revisar La Constitución Política de la República del Ecuador 2008. Jaramillo, M. (2012), nos hace un detalle pormenorizado de los decretos y acuerdos mencionados anteriormente referentes a este tema:

- Decreto Presidencial N° 1724 - Evaluación Docente
- Decreto Presidencial N° 1740 - Evaluación Docente
- Acuerdo Ministerial N° 025-09 - Implementación del Sistema Nacional de valuación
- Acuerdo Ministerial N° 051-09 - Estímulos económicos a docentes evaluados
- Acuerdo Ministerial N° 179-09 - Evaluación Docente
- Acuerdo Ministerial N° 250-09 - Delegación de certificaciones

- Acuerdo Ministerial N° 275-09 - Estímulo de Evaluaciones de Desempeño Docente
- Acuerdo Ministerial N° 320-10 - Normativa de implementación del Sistema Nacional de Evaluación. (p. 29).

También encontramos en el articulado de la constitución:

- Art. 344.- “El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior...”
- Art. 346.- “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación” (Constitución Política del Ecuador, citado por Pallasco, 2012).

Como detalla este caso que, consideramos parte de la evaluación del desempeño docente a los agentes que participan de este proceso y son a quienes se evalúa (docentes), que se evalúa (el desempeño profesional y el grado de influencia en el aprendizaje de los alumnos, así como su interrelación con los demás componentes del sistema escolar) y quienes evalúan (profesionales capacitados que designe el sistema educativo y su nivel jerárquico superior). Son los componentes que tienen algún grado de participación en el ámbito legal de la gestión docente.

1.2.4.2.Ámbito de la gestión del aprendizaje

La gestión del conocimiento de y en los resultados del aprendizaje es un ámbito de mejora por su potencial transformador de las prácticas educativas, en las que intervienen dos ámbitos relacionados de la organización del sistema educativo nacional: direcciones generales con sus supervisiones y directores de escuelas con sus docentes.

Minakata, (2009) sostiene que:

Esta gestión del conocimiento, para ser completa, debería incorporar a los actores alumnos y padres de familia. La mejora sustentable de la educación se obtendrá cuando alumnos y padres aprendan a identificar y valorar los resultados de aprendizaje de forma alternativa a la que les ofrece una calificación numérica. Este hecho se traducirá en un aprendizaje organizacional y cultural con un significado e impacto en los aprendizajes para toda la vida (p. 21-32).

De otra forma Sorados, (2010 p. 55) afirma que:

La gestión educativa tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad para la experimentación, que sea capaz de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper las barreras de la inercia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación (p. 55).

Espinoza (2003, p. 5), nos indica que “un ambiente de aprendizaje lo forma todo aquel espacio tangible o intangible donde las personas ejercen sus relaciones de trabajo o de formación. Lo que caracteriza verdaderamente a este ambiente es la naturaleza de las relaciones de cooperación”.

Los ámbitos de la gestión del aprendizaje se puede ver como descripciones enmarcadas en los logros que los estudiantes alcanzan a lo largo del periodo escolar y deben reflejar como resultado de lo que debe saber y debe hacer en cada nivel que se tome como referencia, describen lo que los docentes deben impartir como conocimiento y lo que los estudiantes deben aprender.

Estos manifiestos detallan las directrices referenciales que deben seguir los establecimientos educativos para llevar el aprendizaje y los objetivos planteados con anterioridad para dar cumplimiento al currículum que está vigente, y en el desempeño docente deberá estar enmarcado las actitudes y aptitudes aprendidas por los educandos como respuesta al proceso de enseñanza impartido por su profesor, allí deberá estar reflejado lo conocimientos, las habilidades, valores y competencias adquiridas en el aula y aplicadas en su interrelación y convivencia con la comunidad y la sociedad en general.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

Oizumi (2004), no comparte que debemos recordar que “la planificación es un proceso que implica análisis, reflexión y construcción de la dinámica humana, que plantea objetivos y metas coherentes con la sociedad en general y en el ámbito educativo en particular” (p. 35).

Para Cueva, Ordóñez y Palacios (2010) la planificación que es el pilar fundamental de la actividad docente “es un proceso mental, didáctico y constante que educa y organiza situaciones de aprendizaje que el maestro selecciona y desarrolla durante la clase” (p. 4).

En cambio Díaz, 2011, p. 236-237) aporta con:

La planificación ha pasado de ser entendida como un proyecto previo, inflexible, normativo y rector a ser un proyecto orientador de la práctica docente, constituyendo a la vez un elemento de análisis y reflexión de la misma actividad docente. La planificación de la enseñanza representa un periodo de reflexión en el que los profesores toman decisiones de forma reflexiva acerca de qué enseñar, cómo enseñarlo, a qué nivel, cómo evaluarlo, etc. (p. 236-237).

Visto como un proceso que el maestro domina desde el punto de vista didáctico, a través del cual emplea un formato flexible, dinámico, cooperativo e incluyente para con sus dirigidos y hacer de la tarea educativa, una actividad donde pone a prueba todas las cualidades de formador y guía. Cualidades que se reflejan en la asimilación de conocimientos y valores que le reconocen sus evaluadores, compañeros, alumnos y toda la comunidad educativa donde desarrolla su actividad.

Los componentes esenciales de la planificación que debe dominar el docente como parte de la propuesta que desarrolla en beneficio del proceso educativo en el aula:

Los objetivos propuestos en la clase y el alcance de comprensión, los contenidos que deben aprender los estudiantes para alcanzar los objetivos propuestos, las destrezas con criterio de desempeño, en un marco de respeto entre los actores y un ambiente propicio para alcanzar el aprendizaje, las actividades para asimilar los contenidos y desarrollar habilidades, destrezas, actitudes y valores para alcanzar los objetivos propuestos, las estrategias de aprendizaje seleccionados por los educadores para que los alumnos realicen actividades y así alcancen los objetivos propuestos, recursos adecuados para impartir la enseñanza, evaluación de los conocimientos impartidos, tiempo destinado a la práctica educativa.

Según Álvaro (2011, pág. 1), el desempeño docente tiene como señas particulares, detalles como:

- Mediador
.El docente debe ser mediador de aprendizajes significativos y funcionales, potenciando las habilidades del pensamiento de forma reflexiva, crítica y creativa.
- Investigador
El docente debe ser un investigador de la realidad educativa, aplicando procesos cuantitativos–cualitativos con rigor científico y ético.
- Diseñador

El docente debe ser diseñador del currículo en su nivel de desempeño, en función del modelo educativo y pedagógico, las exigencias del entorno, con criterio innovador y participativo.

- Gestor

El docente debe ser un Gestor de la institución educativa de calidad en función de procesos administrativos, con liderazgo y visión de futuro.

- Evaluador

El docente debe ser un evaluador de logros en el proceso enseñanza-aprendizaje en el ámbito institucional y de aula en forma criterial y holística.

- Promotor

El docente debe ser un promotor de la participación comunitaria, liderando proceso de integración y consensos con respeto, solidaridad y equidad.

- Profesional íntegro

El docente debe ser un generador de su desempeño profesional, ético, de valores y principios de convivencia pacífica y práctica de los derechos humanos.

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

Para Torres, Vargas y Vicente(2006), en su tesis de maestría “el líder docente es el profesor que conoce al estudiante no sólo como sujeto de aprendizaje, sino en su evolución psicológica y sus capacidades. También domina la didáctica y la tecnología que le permiten obtener resultados óptimos” (p. 15).

Bolívar, (2010) sostiene que:

La capacidad de un centro escolar para mejorar depende, en modo significativo, de líderes que contribuyan activamente a dinamizar, apoyar y animar a que su centro aprenda a desarrollarse, haciendo las cosas progresivamente mejor. Entendemos por liderazgo la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, no basada en el poder o autoridad formal. Cuando esta influencia va dirigida a la mejora de los aprendizajes, hablamos de un liderazgo pedagógico (p. 16).

Casassus (2000), nos dice en cambio que en liderazgo “es necesario desarrollar la dimensión pedagógica en la gestión educativa. Es necesario repensar la gestión educativa para que en ella la gestión no se limite a la administración de los recursos sino abarque también el liderazgo pedagógico” (p. 24).

También Molina y Molina, (2011) indica que:

Un liderazgo bien establecido en una institución permite sin lugar a duda alguna el deseo de trabajar en derredor (contorno) de una meta común con entusiasmo y alto interés en lo que se hace, pero a la vez se tiene la capacidad de trabajar en equipo y lidiar con ellos, retroalimentándolos cuando se hace necesario y esto, favorece al aprendizaje institucional (párr. 5).

Pero en cambio (Jiménez, Figueroa y García, 2010: 80 citado por Maureira y Rojas, 2013) sostienen lo siguiente:

Para que el profesor sea un líder dentro del aula, éste debe estar reconocido por sus alumnos como tal. La autoridad del líder docente proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente (p. 4-5).

El liderazgo educativo, tiene como actores de primera mano al maestro y sus estudiantes dentro del accionar pedagógico, de influencia directa del primero al tener un estrecho vínculo de interacción y por su ventaja tácita y a la vez voluntaria que descansa sobre la autoridad moral que influye en el grupo, sin tener la oportunidad de ser auto adjudicado por ningún concepto sino construidas a base del ejemplo y las mejores prácticas de la actividad docente.

El líder es el profesional que se despoja de sus egos y prejuicios para asumir un rol de guía y consejero aparte de ser su transmisor del conocimiento, es él quien conoce a profundidad a su discípulos con sus defectos y potencialidades para conducir adecuadamente por el sendero correcto en el encausamiento del estudio y el desarrollo de sus habilidades.

El líder docente sabe y tiene el tino para:

Llegar a la esencia personal del discente, incentivar el esfuerzo máximo de sus dirigidos, levantar el ánimo caído del grupo, comprender cada circunstancia diversa que se encuentra, consensuar adecuadamente las responsabilidades, dar trato igualitario a sus alumnos.

Estos logros pretendidos no pueden estar sino directamente ligados a la comunicación con el ejercicio del liderazgo docente, comunicación que no se entiende como un cruce de opiniones entre individuos sino como una cuestión entendimiento entre personas

conscientes para lograr cambio, acción y propósitos. Es menester aclarar que esta comunicación es la que genera el liderazgo del desempeño docente al buscar formas adecuadas de entendimientos y consecución de resultados en la convivencia de los docentes, alumnos, compañeros, directivos y comunidad circundante.

Según Uribe (2005, p. 8), los rasgos que corresponden a un docente a quien sus alumnos reconocen como líder presentan las siguientes características:

Ámbitos de responsabilidad	Descripción
1. Cultura	El profesor y todos los miembros de la comunidad educativa comparten creencias, sentido de comunidad y cooperación.
2. Orden	El profesor tiene establecido los procedimientos y rutinas de sus clases, en otras palabras, planifica sus clases.
3. Disciplina	El profesor procura que los estudiantes no pierdan el foco hacia distractores y mantengan un clima adecuado para el aprendizaje.
4. Recursos	El profesor entrega y usa de manera adecuada y pertinente los materiales y recursos a sus estudiantes.
5. Enfoque	El profesor establece objetivos claros y alcanzables para sus estudiantes.
	El profesor posee amplio conocimiento del currículo, estrategias y métodos de enseñanza y evaluación.
7. Estímulo en lo cotidiano (recompensa)	El profesor reconoce y premia los logros de sus estudiantes.
8. Comunicación	El profesor mantiene una fluida y continua comunicación con sus estudiantes, pares, director y apoderados.
9. Incorpora	El profesor involucra y compromete a los apoderados en el aprendizaje de los estudiantes.
10. Agente de Cambio	El profesor tiene la voluntad y lidera el cambio y la mejora continua, desafiando activamente el status quo.
11. Optimizador	El profesor inspira y lidera nuevas y desafiantes innovaciones.
12. Ideales/ Creencias	El profesor comunica y opera desde fuertes ideales y creencias sobre la educación.

Responsabilidades del liderazgo docente según (Uribe, 2005).

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

El profesional docente tiene por misión orientar y guiar el proceso educativo a través de sus acciones y comportamiento en los que se verán reflejados los educandos, los que le fueron asignados para encausar y ser la huella que seguirán, dejando prácticas comunes que desde antaño han sido utilizadas y practicadas con ferviente devoción, como la transmisión mecánica de los conocimientos por intermedio de la memorización y la repetición, pasando a la concepción moderna de la educación por intermedio de la aplicación de estrategias adecuadas hace partícipe del proceso al discente, el desarrollo conjunto del conocimiento, la puesta en práctica de las teorías y la aplicación efectiva en la vida cotidiana de los principios y valores que el educador quiere enfocar y traspasar a sus alumnos, con el propósito más directo que es el de despertar en sus discípulos la curiosidad por el mundo que nos rodea, buscar su explicación y desarrollar el interés por conquistarlo en las diversas aristas en las que pueda ser apreciado.

1.3.1. Definiciones de estrategias

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el término estrategia se refiere como, a la técnica y conjunto de actividades destinadas a dirigir un asunto y a conseguir un objetivo, ancestralmente; era un término acuñado a la actividad militar y diplomática, hoy en día es más común su utilización en los diversos contextos de la vida cotidiana.

“Las estrategias de enseñanza son los métodos, técnicas, procedimientos y recursos que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual va dirigidas y que tiene por objeto hacer más efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje” (Pacheco, 2008, p. 1).

Para Albán (2010), “es importante considerar que las estrategias se refieren al dominio de procedimientos disciplinados generales cuya adquisición y aplicación resulta beneficiosa para cualquier área o materia” (p. 35), ayudándonos a comprender el alcance conceptual del tema.

“Aunque puede ser provechoso tener un plan, el arte del estratega consiste tanto en improvisar y modificar los planes de forma eficaz como en redactarlos. Un buen líder tiene que ser reflexivo y osado a la vez” (Gross, 2008, p. 2).

El concepto de estrategia de enseñanza en los textos de Didáctica es un poco claro y sin explicación, al indicar que son técnicas y pasos a seguir por el maestro o se asocia a la actividad de los discentes o a las tecnologías a incorporar en la clase.

En este estudio se definen a las estrategias de la enseñanza como el conjunto de acciones y decisiones que ha de tomar el docente para guiar y llevar a feliz término el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus dirigidos, buscando siempre la forma idónea y adecuada para llegar con el mensaje propuesto. Funciones esenciales que tienen como objetivo dar respuestas a las dificultades que presenta el aprendizaje de los estudiantes y considerando el aspecto dinámico del ejercicio profesional.

Las estrategias son los procedimientos que el profesor utilizará para incentivar la asimilación de conocimientos a impartir al grupo, teniendo siempre en cuenta el qué, el cómo y el para qué de los temas a tratar en clase de forma objetiva y sencilla en busca de la respuesta que se espera.

Todo docente debe hacer del alumno un ser curioso, que averigüe, que descubra, comparta y refuerce sus ideas, transformándolo día a día en un ente objetivo, proactivo y productivo que es lo que la sociedad espera de él.

1.3.2. Tipos de estrategias

Dentro de los tipos de estrategias que regirán el proceso de la gestión del docente, analizaremos los inmersos en la gestión legal, la gestión de la planificación institucional y curricular, la gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo y la comunicación.

1.3.2.1. En la gestión legal

Corresponde a la reglamentación a la que están sujetas las actividades del ejercicio docente, así:

Según la Constitución Política de la República del Ecuador (2008), expresa en sus artículos correspondientes que se refieren a nuestro tema de investigación, los que señalamos a continuación:

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la

democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

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

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (L.O.E.I)

Textualmente en el capítulo cuarto, que hace referencia a los derechos y obligaciones de las/los docentes expresa:

Artículo 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;

c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;

d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de las instituciones educativas y a sus estudiantes;

e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;

f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;

i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.

p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Al existir una debida convergencia entre las actividades de la institución y la gestión docente, los logros se ven reflejados en el aprendizaje de los alumnos derivados de la planificación de proyectos puntuales desde la perspectiva institucional, que involucra a los docentes y sus estudiantes.

La planificación tanto institucional como didáctica es planteada aquí a partir del trabajo en equipo, en el ámbito de cada ciclo. Es en este contexto donde los docentes intercambian experiencias, analizan problemas y establecen prioridades pedagógicas.

La posición de Vicente, (1996) en cambio es:

Planificar la institución constituye un proceso de reflexión compartido entre todos los actores que conforman la comunidad educativa, tendiente a detectar los problemas específicos de la escuela (tanto referidos a la organización y gestión institucional, como a las prácticas docentes y a la relación con la comunidad) y las alternativas de solución posibles, orientadas a ofrecer una mejor educación a los alumnos (p. 6).

“Las planificaciones didácticas de los docentes tienen un autor; el docente que las escribe, pero simultáneamente son un producto institucional” (Harf, 2007, p. 4).

Estas acciones dejan ver que el proceso de enseñanza-aprendizaje no es una cuestión particular de los docentes, un logro personal de ellos, sino más bien; es el resultado del grado de planificación, acuerdo y consenso organizado y liderado por el centro educativo y su capacidad de articular a los componentes que hacen el quehacer educativo de la institución.

La planificación es un producto institucional con un autor individual, debe ser apreciada y aceptada desde el punto de vista que las actividades pedagógicas se atribuyen a la institución, por cuanto el docente o los docentes son parte de ella, por lo tanto los procesos educativos son de responsabilidad institucional y la planificación didáctica que ejecuta el educador al ser parte de ella, podrá ser utilizada en función de sus necesidades.

El “currículo son todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor o tenidos en cuenta por él, en el sentido de alcanzar los fines de la educación” (UNESCO, 1958, citado por Orellana, 2010, p. 13).

Para Kaufman R. A. (1973, citado por Andrade, 2011.) en cambio:

...la planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar “adonde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible (p. 13).

En lo referente a la planificación curricular, los docentes cumplen un rol fundamental al ejecutar y concretar a través de sus prácticas en las aulas, el cumplimiento de la implementación curricular.

En el ámbito del desarrollo de la educación en un país determinado a través de la planificación se habla de tres niveles:

1. Nivel Macro Curricular (políticas, planes, programas, y proyectos – Ámbito Nacional).
2. Nivel Meso Curricular (planificación Institucional – Ámbito Institucional).
3. Nivel Micro Curricular (unidades didácticas, proyectos de aula y planes de clase – Ámbito Clase).

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

En su estudio de la gestión docente como mediador del aprendizaje de sus estudiantes, presenta las particularidades:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)...
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición, siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- Fomenta la búsqueda de la novedad, curiosidad intelectual, originalidad y el pensamiento convergente (Marqués, 2000, citado por Salas, 2013, p. 8).

Según Saravia, Rubalcaba y Santón, (2003):

El docente debe preocuparse por el desarrollo, inducción y enseñanza de habilidades o estrategias cognitivas y meta cognitivas de los alumnos, es decir, el maestro debe permitir a los estudiantes experimentar y reflexionar sobre tópicos definidos o que surjan de las inquietudes de los educandos con el apoyo y retroalimentación continuas (p. 3).

“Junto con entregar evidencias de la adquisición de los contenidos codiciados en el marco curricular, los profesores necesitan demostrar que sus alumnos saben pensar, resolver

problemas, buscar y sintetizar información, al mismo tiempo de ser capaces de enfrentar su aprendizaje con autonomía y en colaboración con otros” (Montesinos, 2003, p. 117).

En consecuencia se ven que la estrategia del aprendizaje influye directamente en la gestión del docente, por un lado, el que debe realizar en su formación inicial, en la preparación de su profesionalización y el aprendizaje que debe realizar en el día a día del ejercicio de su actividad, en lo referente a su perfil como profesional; también se encuentra su relación con los alumnos que son el complemento de su actividad, y en los que debe sembrar, cultivar, cuidar y entregar para que la sociedad coseche individuos útiles a sus intereses, a sus necesidades y a su progreso.

La estrategia del aprendizaje constituye la herramienta con la que cuenta el docente para fomentar la discusión reflexiva, compartir la empatía de grupo y jugar con las diferencias individuales y cultivar los distintos valores morales con los que debe contar un individuo (discente) bien formado para hacer frente a los procesos y desafíos que la sociedad en su conjunto le ponga como reto.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

En su tesis doctoral, Bonilla (2012) concluye que el liderazgo educacional “es el dominio que debe tener primordialmente un docente en su sitio de trabajo, demostrando competencia profesional, teniendo como objetivo el mejoramiento continuo de la educación por medio de una retroalimentación” (p. 24).

Jiménez, Figueroa y García, (2010) sostienen que:

Para que el profesor sea un líder dentro del aula, éste debe estar reconocido por sus alumnos como tal. La autoridad del líder docente proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente (p. 80).

Mientras que para Lorenzo, M. y citado por Pareja, (2007, p. 16), el liderazgo es un fenómeno que eclosiona a partir de ciertos rasgos de la persona que resultan idóneos, en función de que la situación sea una u otra, para dinamizar a un grupo, colectivo o institución concreta y no a otra cualquiera, en la construcción de un “proyecto compartido”.

“La comunicación en los centros educativos constituye un elemento esencial para su correcto funcionamiento” (Cantón y García, 2012, p. 1).

Es así como se presenta la evolución de nuestros líderes en la escuela, al convertirse en generadores del cambio buscado y decididos a transformar esos aspectos negativos como la cotidianidad y la costumbre, que atentan contra el proceso natural del aprendizaje de los discentes en oportunidades para propiciar la correcta coordinación y encaminamiento de buscar el desarrollo conjunto de los entes educativos concatenados en sus convicciones y en los intereses que la sociedad aspira de ellos.

En definitiva, el liderazgo a ejercer en los centros educativos, están sujetos a la correcta administración de la autoridad basada en una buena comunicación, que permitirá acertar las mejores y más adecuadas decisiones y ejecuciones relativas a las personas, proyectos, ambiciones e ilusiones de todo el sistema educativo al que se deben y se pertenecen que en conjunto con los liderazgos docentes y estudiantiles llevarán a buen puerto a la calidad de la acción educativa del recinto educacional .

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

Las diversas coyunturas en las que actualmente se desarrolla nuestro sistema educativo han creado las circunstancias propicias para acuñar un estudio, cuyo tema es el “desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador”, actividad regulada por diversas variables y eventos que la desarrollan particularmente llena de emociones, realizaciones, insatisfacciones y una gama muy variada de hechos trascendentes y frustrantes que hacen de la docencia una actividad apasionante.

La investigación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo nocturno “República de México” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, resultó gratificante compartir con los docentes encuestados las actuales tendencias en la que está dirigida la educación, de un lado la posición del docente en formación y del otro la del docente en función y su vasto ejercicio profesional que sin embargo no deja de enriquecerse día a día con una que otra experiencia nueva por anexar a su larga vida dedicada a la enseñanza.

Por otra parte este estudio ayudará a la institución educativa, a una consciente evaluación de sus fortalezas y debilidades y la toma acertada de decisiones en lo referente a capacitación de sus profesores, adecuación de sus espacios e infraestructuras y su propia organización. Del mismo modo que los docentes tengan la oportunidad de considerar su propia práctica profesional, con sus métodos y técnicas, sus pro y sus contra por ser actividad directamente influyente en el futuro próximo de sus educandos y del prestigio propio del centro escolar al que se deben.

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

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

La investigación propuesta es de tipo cuantitativo por cuanto nos da la oportunidad de palpar las proporciones que realmente el docente observado está enmarcado en los lineamientos

que el sistema educativo le propone, es exploratorio por cuanto tenemos la posibilidad de reconocer y averiguar diligentemente su contribución con el proceso que se lleva a cabo y es de tipo descriptivo ya que encontramos la enorme posibilidad de explicar sus cualidades, resaltando sus virtudes y observando sus debilidades, para apuntalar los aspectos que se consideren necesarios para beneficio directo de los componentes educativos en su integralidad.

2.2. Contexto

El estudio llevado a cabo se desarrolla en el Distrito Metropolitano de Quito, capital de Ecuador en el muy tradicional y populoso sector de Chiriyacu, situado en la parte sur oriental de la capital que es una moderna ciudad con una población aproximada de dos y medio millones de habitantes.

El centro mismo donde se desarrolla la investigación, es el Colegio Nacional Nocturno “República de México”, fundado el 21 de mayo el 1968 en un terreno donado por un padre de familia para que se construya un colegio nocturno y siempre fue un ícono en el sector sur de la ciudad. Al inicio se presentó con las especialidades de Químico-Biológicas, Físico-Matemáticas, Ciencias Sociales, Informática y Computación, hoy solamente conserva las especialidades de Informática y Computación.

La institución es de tipo fiscal y urbana que ofrece los niveles de básico superior y bachillerato en las especialidades mencionadas anteriormente, sus actividades se desenvuelven entre las 18h45 y las 22h00 con una población estudiantil mixta de 250 alumnos de estratos populares, en un gran porcentaje son mayores de edad, amas de casa, esposos, padres y trabajadores que ven en este centro de estudios, la oportunidad de desarrollarse obteniendo el bachillerato como un paso más hacia la proyección personal y profesional.

Cuenta con una planta docente de 18 profesores de probada experiencia, de los cuales el 56% corresponde al sexo masculino y el 44% al femenino, personal administrativo y de servicios que son los agentes dinamizadores que dan vida al accionar de la institución, la investigación de campo se la realizó en las instalaciones del centro educativo, en las diversas circunstancias requeridas, que se inician con los contactos pertinentes con autoridades para la exposición y obtención de las licencias y tratamientos de la observación y sus procesos.

2.3. Participantes

La población participante en el desarrollo de la investigación se compone por las autoridades, personal administrativo, docentes seleccionados al azar y por voluntad propia de colaboración, alumnos de los cursos que fueron parte de la clase y la observación respectiva, que detallamos a continuación:

El Rector como la autoridad máxima contactada, el Vicerrector, el Inspector General y la Secretaria del Rectorado, 2 docentes de Informática, 2 docentes de Matemática y un docente de la asignatura de Inglés, 153 estudiantes distribuidos en las diferentes clases de observación.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Tomando como referencia las capacitaciones previas y las orientaciones generales proporcionadas por la UTPL, en sus seminarios, en su página web y guías didácticas, se lleva a cabo el desarrollo de la investigación.

Los métodos que se aplican en esta investigación y por las particularidades que presentan las circunstancias, ha sido necesario la aplicación de:

- Método Hermenéutico: Utilizado para recabar la información bibliográfica referente al marco teórico, herramientas proporcionadas por tesis afines encontradas en el internet y material de archivo proporcionado por mi centro de estudios (UTPL).
- Método Descriptivo: Tomado como una herramienta que nos ha dado la oportunidad de analizar cada acto y hábito de los docentes y estudiantes participantes en esta investigación. Aquí se describe los detalles que se considera de mayor valía como costumbres y actitudes, relación del maestro-alumno e influencia entre compañeros, grado de interés y participación del acto educativo y sus componentes.
- Método Analítico: El objeto ha sido palpar, comparar y dar una idea general del tema investigado, separándolos en partes para hacer más fácil su comprensión al buscar interpretaciones de cada componente que presentaron los instrumentos de que hace el todo, luego para hacer su reconstrucción y así comprender la realidad local y el grado de influencia que está teniendo en el aprovechamiento la relación de los enseñantes con sus alumnos, autoridades y los demás elementos de la planta docente del centro.

- Método Sintético: Se trata de hacer un breve recuento del problema general, una síntesis para comprender la esencia del tema tratado. Se busca su aplicación, en nuestro caso, para articular de forma más pura las generalidades que encontramos en la vasta y muy particular manera de convivencia de cada docente y sus alumnos en la transmisión del conocimiento.
- Método Estadístico: Permitió el tratamiento y análisis de las muestras cuantitativas encontradas a lo largo de nuestro estudio del tema, mediante pasos como la medición o toma de datos, la tabulación o cómputo, la comprensión de los fenómenos encontrados y las conclusiones apropiadas generadas por las tablas y gráficas antes proporcionadas como elementos de análisis.

2.4.2. Técnicas

En el caso de las técnicas de investigación se ha utilizado:

- Revisión Bibliográfica: Utilizada como soporte de la información teórica buscada para armar el marco teórico de nuestro tema de investigación, a través de la lectura, el resumen y la paráfrasis de los temas afines de autores relevantes en el tratado del problema.
- La entrevista: Utilizada inicialmente con las autoridades y los docentes elegidos del centro educativo investigado para la indagación del problema, el tratamiento y procedimiento a seguir, buscando la aceptación y las autorizaciones que correspondieron al caso.
- La encuesta: Apoyada en el cuestionario de previa elaboración, aplicado a los docentes elegidos, donde se obtuvo la información requerida sobre la práctica pedagógica y su directa relación en su desempeño profesional para acceder al detalle de sus destrezas y habilidades en el proceso de enseñanza- aprendizaje desarrollado en el aula.
- La observación: De gran influencia en la contemplación y valoración del desarrollo de la clase por parte del docente participante para la evaluación cualitativa y cuantitativa del evento mismo de la clase.

2.4.3. Instrumentos

Son los medios materiales que se emplearon para recoger y almacenar la información.

Los instrumentos empleados para evaluar a los docentes fueron:

- Carta de autorización de ingreso al centro educativo.
- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
- Registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente.
- Cámara fotográfica y dispositivos personales utilizados durante el proceso de recolección de la información.

2.5. Recursos.

Durante el desarrollo de la investigación, nos hemos encontrado con diversos recursos de que ha hecho uso para solventar las circunstancias, entre los que señalaremos los siguientes:

2.5.1. Talento Humano

Contamos con la directa colaboración de las autoridades de la institución en las personas del rector, inspector general, secretaria, 5 docentes encuestados y observados, 153 estudiantes de los cursos observados y mi persona como encuestador y observador del tema en discusión.

2.5.2. Institucionales

En cuestión de aporte institucional, señalaremos la participación de la Universidad Técnica Particular de Loja, Colegio Nacional Nocturno “República de México”

2.5.3. Materiales

Laboratorios de computación, aulas escolares, Laboratorio de Física y otros materiales requeridos de acuerdo a la necesidad que se presentó en cada oportunidad, del mismo modo contamos con la valiosa ayuda del texto y la guía didáctica, etc.

2.5.4. Económicos

Por la cercanía domiciliaria del observador y por tanto las facilidades logísticas, la elección del recinto educativo fue premeditado, lo que no generó gastos exorbitantes que influyeran directamente en el desarrollo material del proyecto, sin embargo la utilización necesaria de impresiones de los cuestionarios de autoevaluación docente, registro de observación del

docente, carta de autorización, internet y uno que otro material de apoyo en circunstancias particulares que se detalla en el cuadro siguiente:

No.	CANTIDAD	DETALLE	PRECIO UNITARIO USD.	TOTAL
1	60	Impresión instrumentos de investigación	0,05	3,00
2	500	Papel	0,01	5,00
3	5	Impresión textos-referencias	15,00	75,00
4	3	Tinta para impresión	27,00	81,00
5	50	Copias	0,03	1,50
6	1	Derechos matrícula	220,00	220,00
7	10	Movilización	1,00	10,00
8	5	Anillados	1,50	7,50
9	3	Empastados de la tesis	12,00	36,00
10	3	Elaboración CDS	5,00	15,00
11	1	Servicios Profesionales	100,00	100,00
12	1	Otros	100,00	100,00
		Total USD:		654,00

2.6. Procedimiento

Para llevar a cabo el Programa Nacional de Investigación. “Desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje, estudio en los centros educativos del Ecuador”, se inició por el estudio objetivo de la guía didáctica, las indicaciones generales para el desarrollo de las actividades, considerando el cronograma de actividades entregado por la universidad, seguidamente se trabajó en la parte correspondiente al Marco Teórico, para luego ubicar la institución educativa que en apariencia resultaba más indicada en relación a las condiciones particulares del investigador, resultando seleccionado el Colegio Nacional Nocturno “República de México”.

El acercamiento se da por secretaría hasta llegar al rectorado, donde su titular compartió al vicerrectorado e inspección general antes de otorgar la autorización de llevar a cabo la investigación solicitada y previamente expuesta en detalle por el investigador, inmediatamente, se solicita y se coordina la participación de los docentes observados a los que pedimos su colaboración, quedando comprometida una charla explicativa donde se expone con claridad el procedimiento respectivo.

Los docentes colaboradores solicitaron se considere las particularidades del horario educativo, el fin de la primera parte del ciclo escolar y otros condicionantes a tomarse en

cuenta, aceptando gustosos, por ser docentes de gran experiencia y según manifiestan, de ya haber compartido experiencias en otros casos parecidos.

Al seguir el camino del desarrollo del proyecto y bajo la orientación de la tutora del trabajo de investigación se van corrigiendo los errores, completando los vacíos y añadiendo los temas que requirieron más profundidad.

Llevando a efecto la autoevaluación docente, la observación del desempeño docente con la total predisposición de los maestros asignados, se aplican los cuestionarios de autoevaluación docente y el registro de observación de cinco docentes del bachillerato para completar las formalidades del proceso. Se realiza la codificación de la información obtenida, luego la tabulación de los resultados y finalmente, se acude al centro educativo para completar alguna información pendiente.

Posteriormente se procedemos con el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y propuesta para enviar a tutoría el documento en calidad de borrador, para después de las observaciones, sugerencias y correcciones enviar para su final aprobación y proceder con las impresiones del documento terminado.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Hace referencia a los aspectos en los que deben estar enmarcados las acciones de los maestros y en los lineamientos preestablecidos por una autoridad competente superior, que son considerados previamente tomando en cuenta al elemento fundamental del proceso educativo que es el estudiante; es así como se considera la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento que los docentes tienen de la parte legal de la misión a ellos encomendada.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		75,80	
PROMEDIO		9,48	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

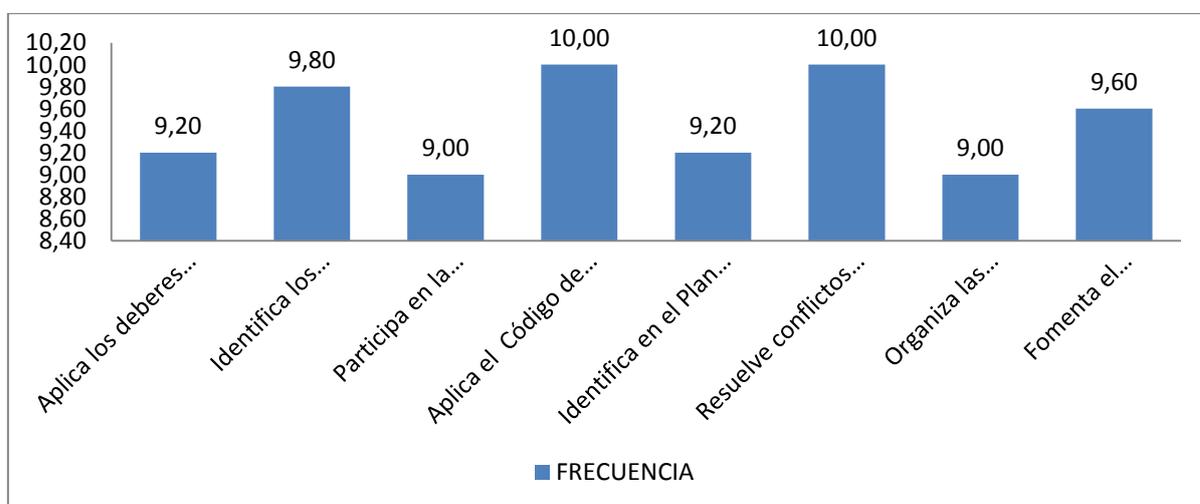


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

En el ámbito de la gestión legal se evidencia la aplicación cabal del código de convivencia y resolución de conflictos en el desempeño profesional docente en niveles muy altos como detalla el 100% que presenta la tabla, aspectos que corresponden a los estamentos constitucionales normados en la carta política del estado ecuatoriano.

Según la Constitución de la República aprobada en el año 2008, que en su artículo 26 detalla que “la educación es un derecho universal de las personas durante su vida” y se ratifica en la LOEI en su capítulo VI, que corresponde al código de convivencia y expresa claramente, “que cada institución educativa debe contar con el documento señalado en el que se detallan normas y preceptos a cumplir” (art. 89), con ello se verifica que los docentes están aplicando la Ley Orgánica de Educación Intercultural en forma sostenida para beneficiar a los miembros de la institución al hacer uso de los reglas que dicta la autoridad nacional de educación; sin embargo, contrasta el 90 % con que el maestro afirma tener participación en la construcción del mismo código de convivencia y la organización de las actividades docentes, siendo éstos los indicadores más bajos del reporte de investigación y por tanto los que mayor atención necesitan ahora.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	76,20	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

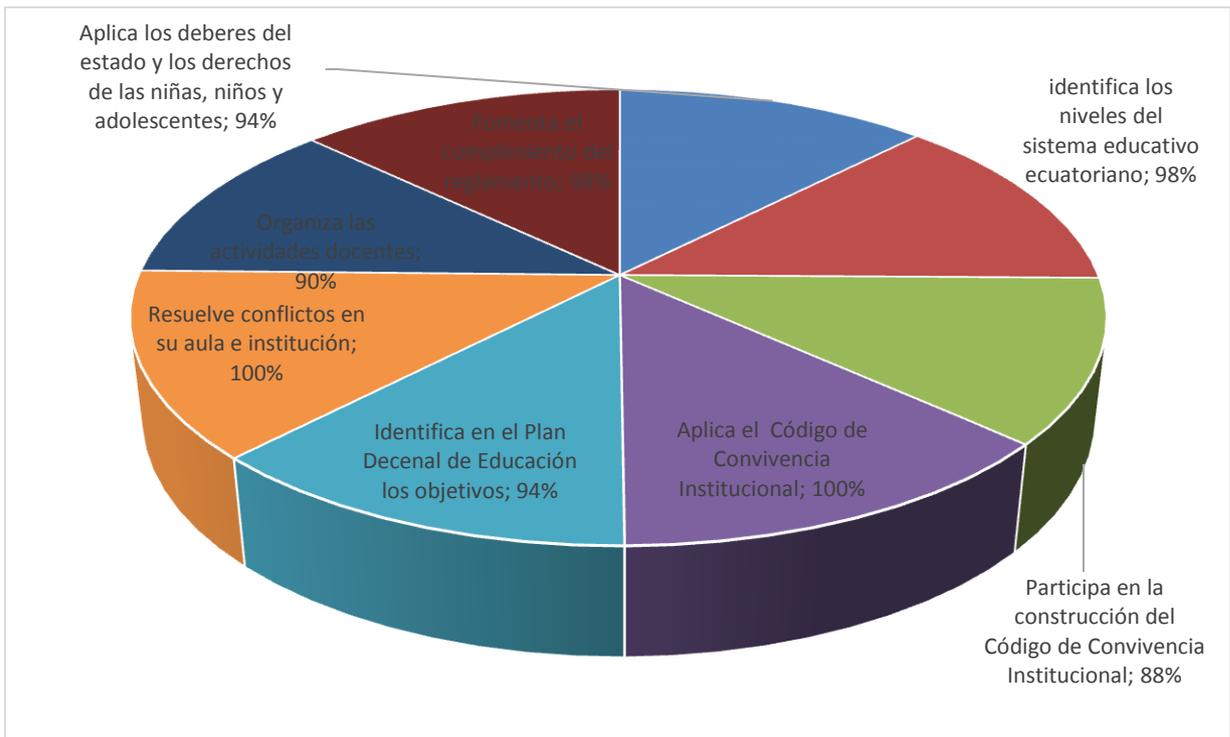


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), “el Código de Convivencia es un documento público que todas las instituciones educativas deben conocer” (art. 89), en este contexto se aprecia que los maestros dan una alta importancia a la aplicación y a la resolución de conflictos mediante el Código de Convivencia Institucional al encontrar el 100% que presenta la tabla, por lo que se aprecia la plena ejecución de los lineamientos emitidos por la LOEI, sin embargo se ve que el profesorado tiene una parcial participación de la construcción del código señalado al presentar el 88%, siendo el valor más bajo de los indicadores y por tanto una de las actividades docentes que necesitan una mayor atención sin llegar a tener niveles críticos de preocupación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		76,00	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

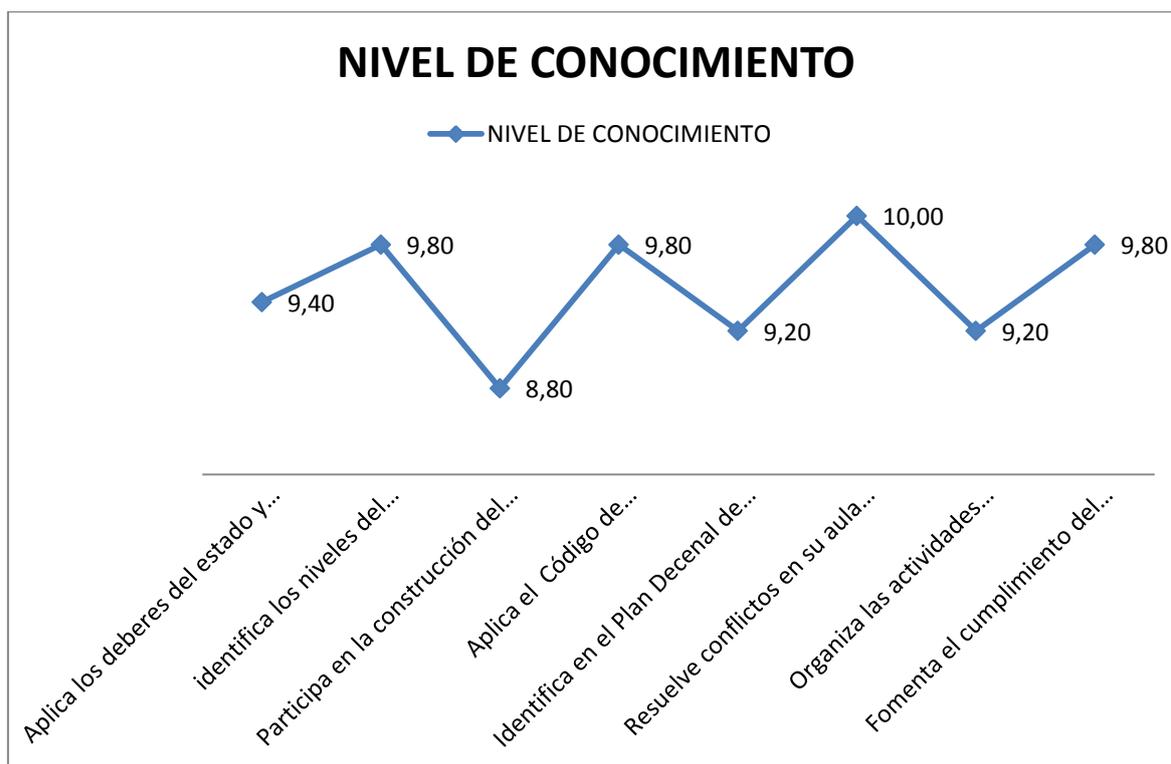


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Los resultados obtenidos por intermedio del instrumento aplicado a los participantes que formaron parte del desarrollo del plan de investigación, presenta resultados plenamente

satisfactorios (100%) en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito legal para el ejercicio de su profesión, indicador que refiere a la resolución de conflictos en el aula de clase y la institución, con todo y esto, su participación en la construcción del código de convivencia es el tema a considerar por ser el indicador menos puntuado (88%), por estos antecedentes expuestos se deduce que el maestro es un actor relevante y capacitado dentro de la comunidad educativa, altamente influyente en las actividades de la institución y en las propias del profesional docente, detalladas en la LOEI que refiere a la promoción de la resolución alternativa de conflictos que forma parte de las regulaciones del código de convivencia (art. 90, inc. 9).

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

Se pretende estudiar los aspectos que conforman el ambiente previo al proceso mismo de enseñanza –aprendizaje, involucrando a los profesores que en conjunto con la institución y el resto de sus componentes deben empezar con la preparación de los elementos necesarios como la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de la planificación curricular con el que deben aportar al inicio y desarrollo de la actividad educativa.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		135,80	
PROMEDIO		9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

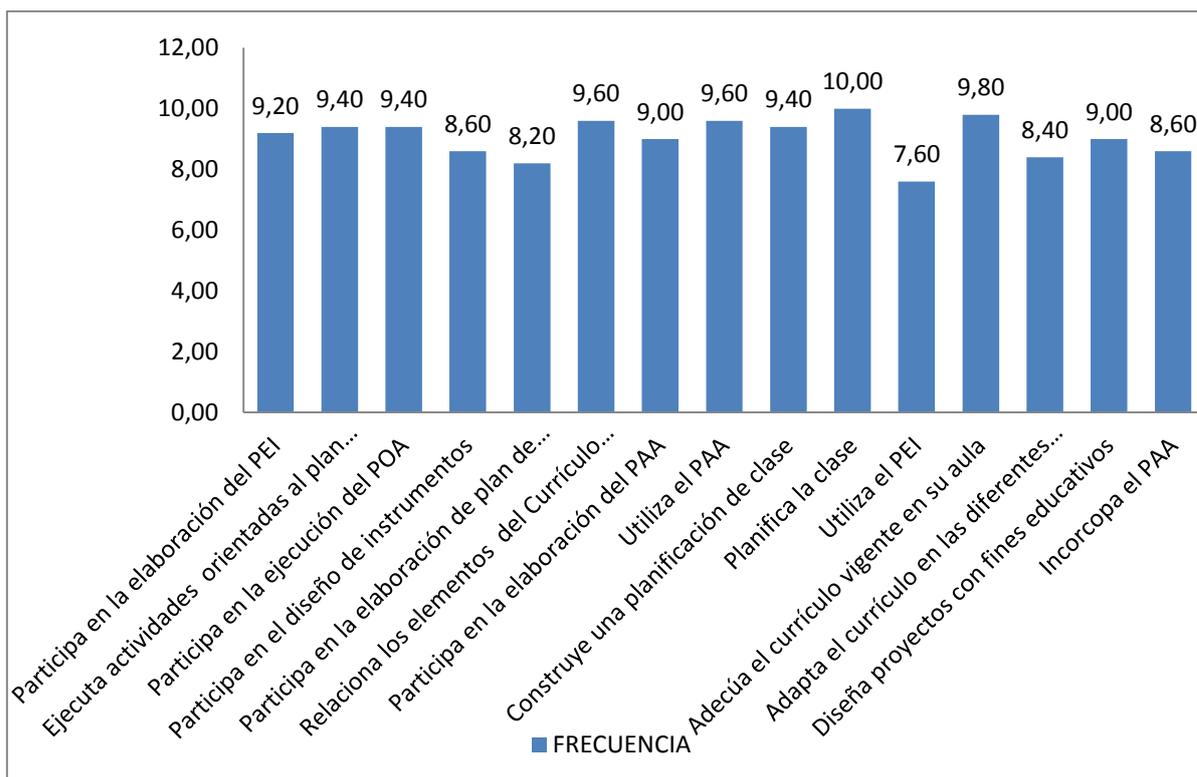


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

Según Educarchile (2013), “Hacer una buena planificación de clases puede ser una muy buena inversión para el mejor desempeño docente” (pág. 1), es por ello que los centros educativos deben desarrollar sus actividades en conjunto con los docentes y lograr conjugar las acciones propias de la enseñanza en beneficio de los educandos; además, apreciando los resultados del instrumento de investigación se ve que los profesionales dedican especial atención a la planificación de la clase al tener un 100% del indicador correspondiente, en consecuencia se concluye que en el caso los maestros, siempre van de la mano con la planificación de cada uno de los procesos donde el aprendizaje se fortalece en beneficio de los discentes.

Sin embargo hay una contraposición al encontrar que el indicador más bajo (76%) corresponde al de la utilización del PEI, documento que según la LOEI en el artículo 88 indica que es un registro público de planificación estratégica, dirigido a asegurar la calidad de los procesos de los aprendizajes estudiantiles.

Es importante considerar la total desarticulación existente entre los niveles de frecuencia con que el profesorado planifica su clase que es muy alta y la poco frecuente utilización del PEI durante el ejercicio de sus funciones.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
TOTAL		135,60	
PROMEDIO		9,04	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

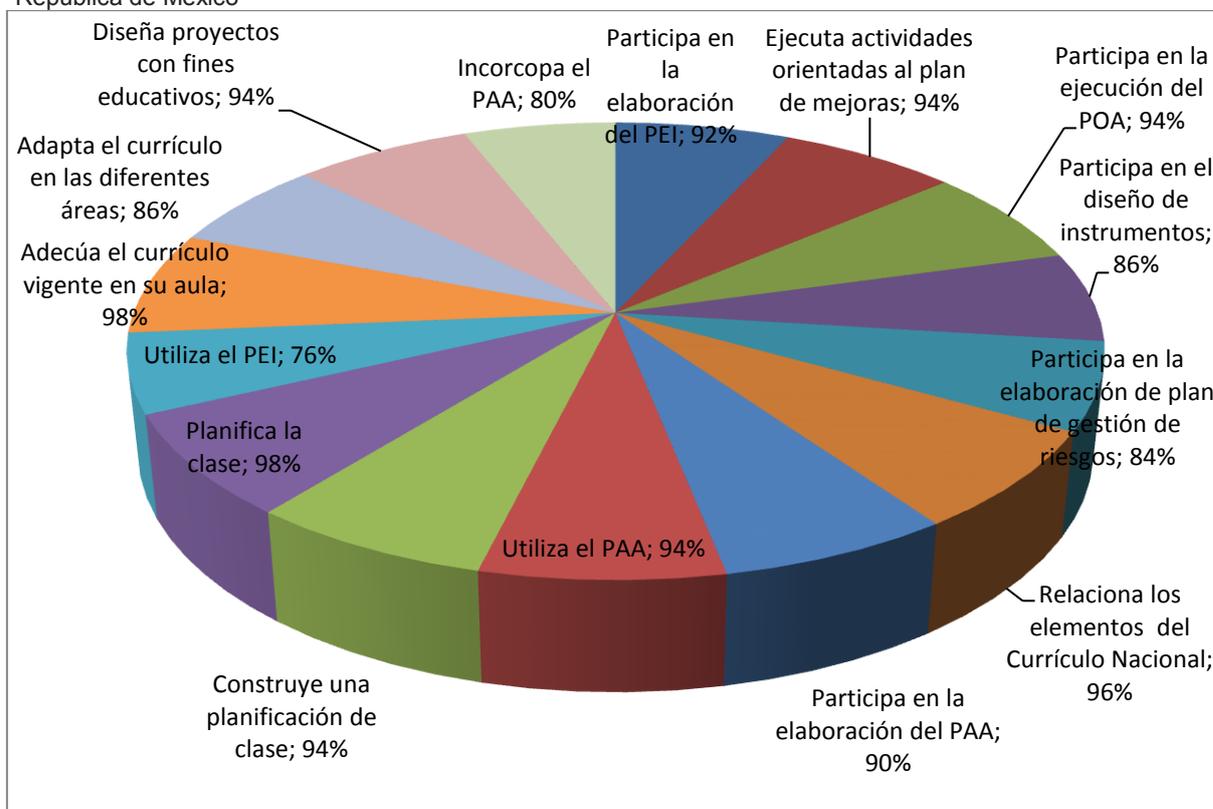


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

De los resultados obtenidos en la tabla correspondiente al nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se encuentra que la planificación de clase y la adecuación del currículo en el aula tienen una valoración apreciable (98%), aspectos que se detallan en el Proyecto Educativo Institucional del Ministerio de Educación y Cultura de la República del Ecuador (2008), en la sección de la importancia y características del mismo donde vincula las particularidades del entorno educativo al ser “el PEI un documento flexible centrado en el estudiante” (pág.8), por esto se deduce que los profesores dan una alta atención a la planificación de las actividades de clase en su desempeño docente, involucrando al aula y sus componentes, pero no tiene un enlace lógico por el manejo y utilización del PEI que con un 76% es el indicador más bajo del estudio realizado.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	TOTAL	137,20	
	PROMEDIO	9,15	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

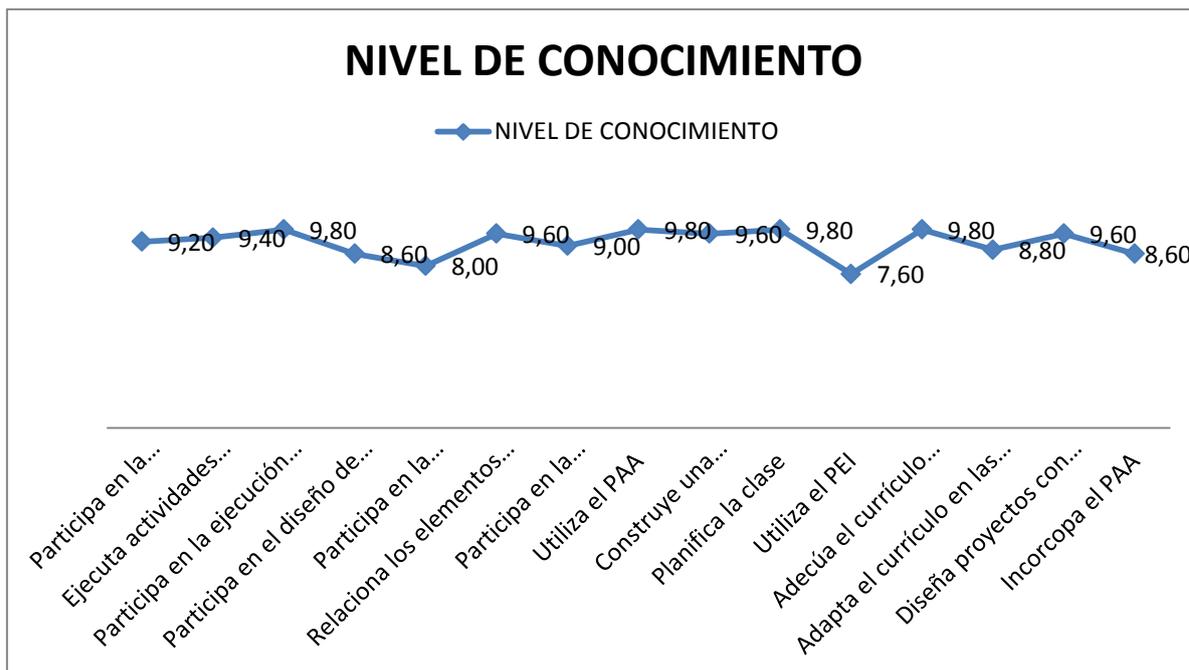


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

La planificación, como un proceso mental, se visibiliza en la diamagración o diseño que se vuelca en el papel, este proceso informa a los mismos docentes y a otros sobre los alcances del plan o proyecto trazado (UNL, taller de planificación, 2011, pág. 4), y para el Ministerio de Educación y Cultura, el Plan Educativo Institucional (PEI), el Plan Operativo Anual (POA) y el Plan Anual de Asignatura (PAA) son documentos de planificación de los que los maestros deben tener el cabal conocimiento y mecanismo de aplicación.

Ahora bien, según detalla la tabla, el docente tiene un nivel de conocimiento elevado en los ítems que corresponden a su participación en la ejecución del POA (98%), la utilización del PAA (98%) para favorecer el ámbito de la planificación de su gestión, Por tanto se demuestra que los maestros hacen uso de sus conocimientos y voluntades en la aplicación de los instrumentos regulatorios que el sistema pedagógico propone en busca de la universalización objetiva de la educación como un ejercicio integral de la comunidad educativa a la que pertenecen.

Sin descuidar aspectos que necesitan mayor atención como en este caso, la puesta en práctica del Proyecto Educativo Institucional (PEI) que es el aspecto que necesita un apuntalamiento mayor por ser el de menor valoración presentado (76%), provocando una discordancia en la interrelación que deben tener los documentos señalados.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

Con la tarea de analizar el acto planificador del profesorado con referencia a la gestión propia de la enseñanza-aprendizaje, se considera el nivel de frecuencia, nivel de importancia y nivel de conocimiento de la planificación y la evolución del proceso a llevar a poner en práctica con el grupo de estudiantes a su cargo en el salón de clase.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	96,40	
	PROMEDIO	9,64	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

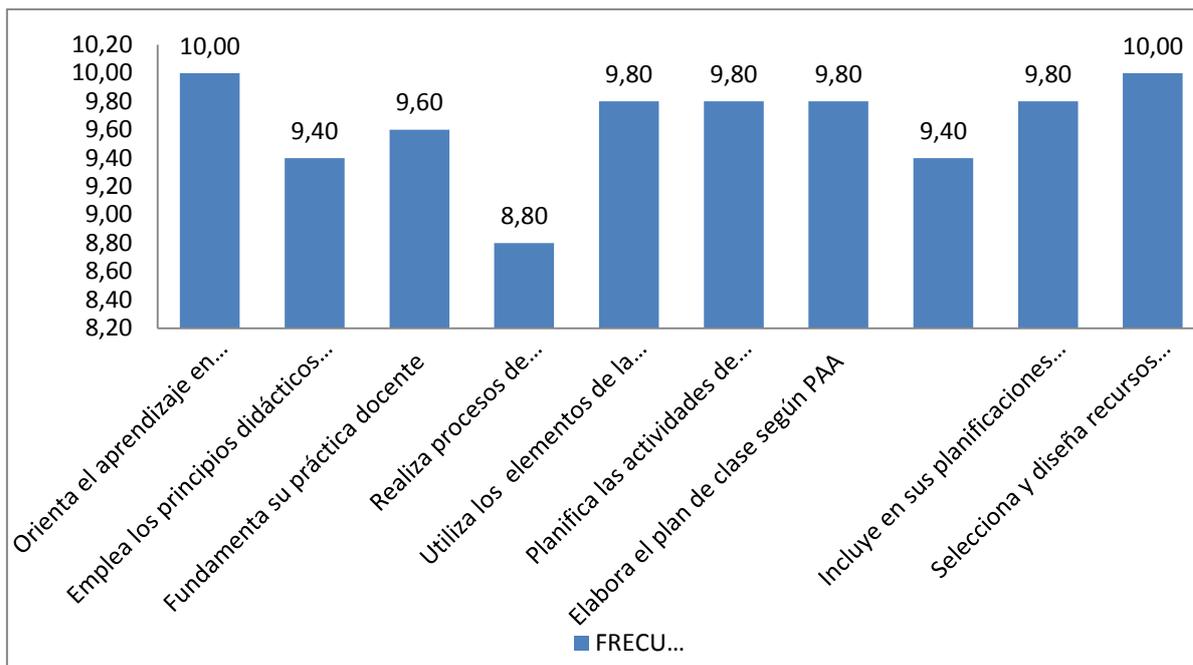


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Para el MINEDUC-GUATEMALA (2010), "planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, significa tomar decisiones. En el caso de la planificación de los aprendizajes, son los docentes los primeros responsables de planear la tarea educativa" (p. 2).

Dávalos (2012), nos comparte que "con elevada frecuencia, los profesores consideran que los alumnos saben leer por la repetición oral de los signos o por la decodificación de un texto, pero eso no significa comprender" (p.4).

En los resultados que presenta la tabla se puede apreciar el elevado nivel de frecuencia con el que los maestros participantes de este estudio orientan el aprendizaje y seleccionan los recursos didácticos en el salón de clase, los mismos que tienen una frecuencia muy regular según los indicadores del estudio que dan el 100% en su aplicación, en consecuencia se deduce que los educadores planifican el proceso de enseñanza-aprendizaje con mucha frecuencia en función de los conocimientos con los que van a llegar a los alumnos a través de los recursos didácticos previamente seleccionados en busca del desarrollo pleno de las actividades que buscan como orientadores y forjadores del futuro inmediato de sus dirigidos, pero a la vez presentan el valor más bajo (88%) en el proceso de investigación educativa, lo que sugiere una mayor atención para la complementariedad de los componentes en el engranaje del sistema educativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		94,40	
PROMEDIO		9,44	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

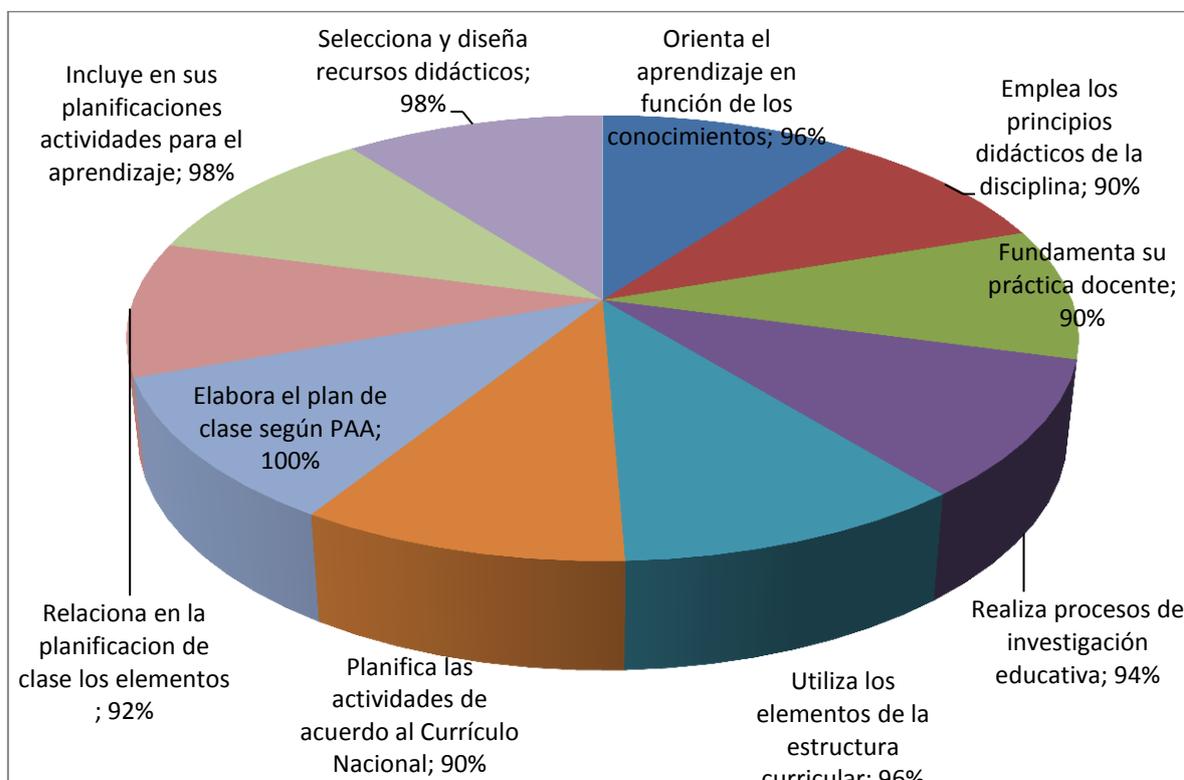


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Es importante que el docente prevea las acciones que realizará con los estudiantes, que le sirvan de guía en su trabajo con la finalidad de facilitar el aprendizaje significativo y establecer el nivel de logro a ser alcanzado. (MINEDUC-GUATEMALA. 2010), también considerar que las sesiones de aprendizaje necesitan ser programadas, en el sentido de que para abordarlas es preciso marcarse objetivos y contenidos, diseñar actividades de desarrollo, evaluación y la prevención de los recursos necesarios. (Dávalos 2012, p. 4).

Como se aprecia en la tabla, la elaboración del plan clase según (PAA) es aquel que presenta el porcentaje mayor del 100% dentro de los diversos indicadores del nivel de importancia del desempeño docente en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje, contrastando con los valores más bajos que corresponden a la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional que presenta al menor valor que es del 90% junto a la fundamentación de su práctica profesional y la implementación de los principios didácticos, Por lo que se concluye que la pedagogía es una práctica docente que adquiere una gran importancia, para lograr un objetivo determinado en el proceso de aprendizaje de los alumnos y estos puedan comprender el proceso que debe hacer uso de estrategias planificadas con fin de tener un seguimiento intencional que marcará el camino decidido por los guías hacia la adquisición del conocimiento.

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

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	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	95,40	
	PROMEDIO	9,54	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

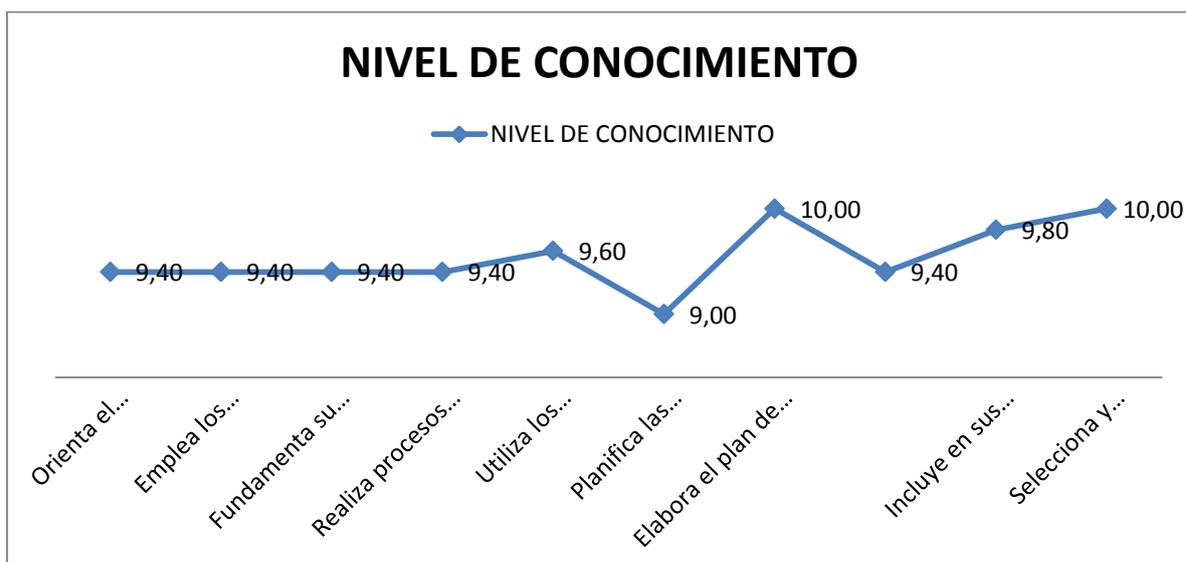


Figura 9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Dentro del conocimiento del desempeño profesional se advierte el nivel que presentan los datos con el 100% en la elaboración del plan de clase, así como la selección y diseño de recursos didácticos en el aula, esto hace ver que el profesorado asumen conocer y comprender las características de todos sus estudiantes, los contenidos que enseña, los enfoques y pedagogía de su formación integral. Según El Ministerio de Educación –Perú. (2012), "demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales" (p. 25).

Con esto se demuestra que los docentes aducen poseer el conocimiento actualizado y la comprensión de los conceptos fundamentales de las asignaturas a su cargo, del mismo modo que la pedagogía y didáctica a su cuidado para la planeación y la puesta en práctica en el diseño del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus escolares, del mismo modo que hace muy necesario la atención a los procedimientos que dicta el Currículo Nacional para el eficiente desempeño profesional docente.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

El objetivo es estudiar el accionar mismo del profesorado en la sala de clase con referencia a la transmisión del conocimiento y la interrelación de cada elemento y circunstancia que se considera es influyente, el nivel de frecuencia, nivel de importancia y nivel de conocimiento de la planificación de la práctica y cumplimiento del proceso a llevar a cabo en conjunto al grupo de discentes que completan el entorno.

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

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

e	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	10,00	94%	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	9,76	90%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,82	100%	98%
TOTAL		28,40	29,59		
PROMEDIO		9,47	9,86	95%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

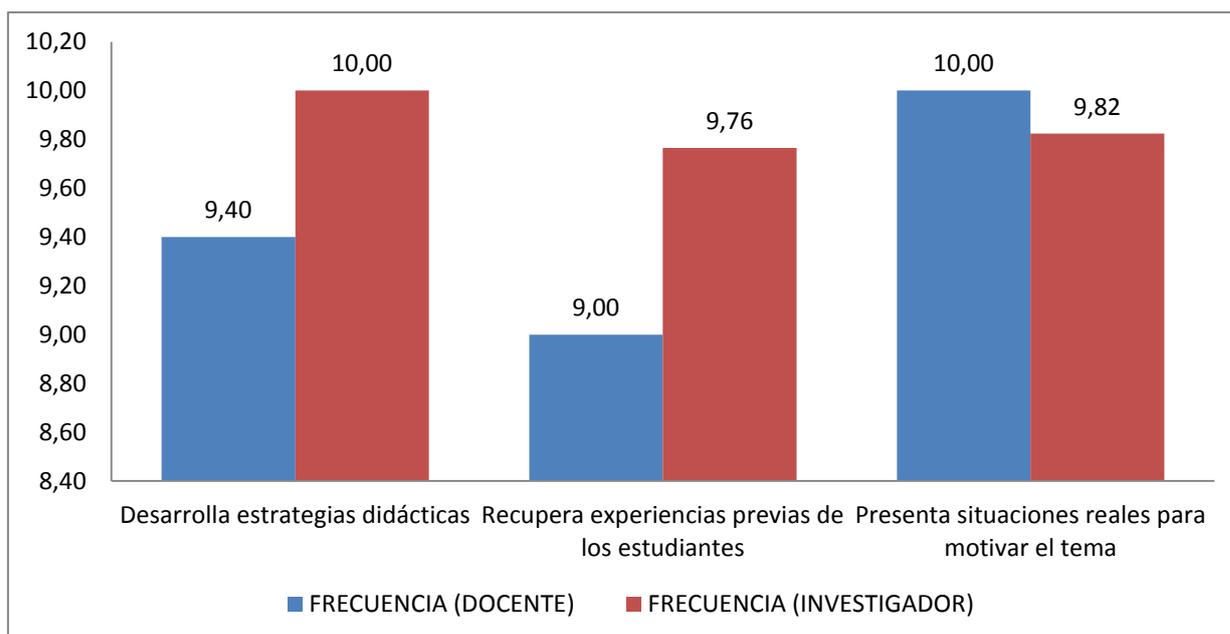


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Al analizar las actividades que corresponden al inicio de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, según Rodríguez (2012), "partimos de la hipótesis de que en la actualidad existen cambios en la motivación de los alumnos y profesores ocasionados por las comunicaciones interculturales, necesidades profesionales o avances en las tecnologías

de la comunicación (p. 385). En consecuencia la motivación hacia el estudio brinda a los estudiantes las habilidades y hábitos necesarios para la apropiación de los conocimientos básicos para enfrentar determinadas tareas con éxito.

Como se encuentra en la tabla que el 100% de la motivación adaptada a situaciones reales es el punto relevante de los docentes, mientras que para el observador corresponde al desarrollo de las estrategias didácticas, analizando que las tareas a tener en cuenta por las valoraciones de menor puntuación consideradas por el docente con 90% es la recuperación de experiencias previas, de la misma forma que por el investigador en 98%; por tanto, claramente se determina que el desarrollo de las estrategias y la adaptación de los temas a la vida cotidiana tienen una frecuencia permanente y de gran influencia en la asimilación del aprendizaje para facilitar la labor de los maestros.

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. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	9,29	90%	93%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	9,82	90%	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	9,24	82%	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	9,94	84%	99%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	9,35	86%	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	10,00	90%	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	10,00	100%	100%
	TOTAL	62,20	67,65		
	PROMEDIO	8,89	9,66	89%	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

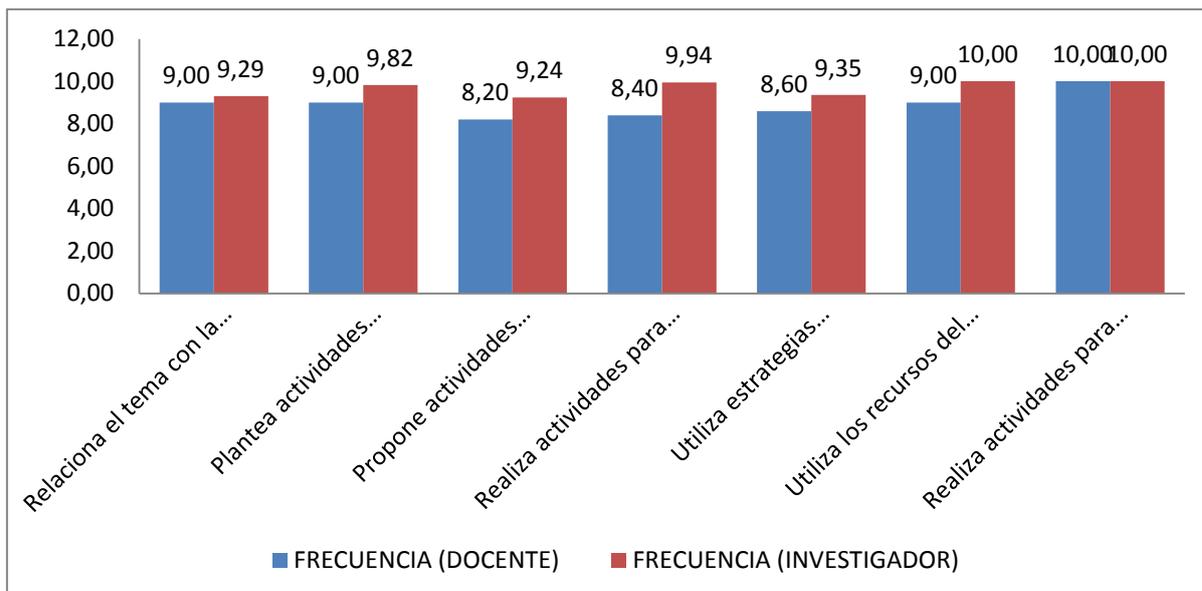


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Como podemos observar en la tabla, el valor más alto que corresponde a los indicadores es la realización de actividades por parte de los maestros para la aplicación del conocimiento en la sala de clases con el 100% desde la visión, tanto del docente como del observador, a consecuencia de esto, se determina que existe una frecuencia muy alta por parte de los profesores en el tratamiento de los temas en el aula de clase por intermedio de diversas actividades que permiten la explicación adecuada del tema en tratamiento, ayudados por otras formas de abordar el conocimiento científico y su explicación a través de situaciones prácticas que favorecen su comprensión y la fijación del aprendizaje, así compartimos el punto de vista de Martínez y Sánchez (2012) que ven al proceso de enseñanza-aprendizaje como la interacción profesor-alumno, donde "los roles de ambos deben cambiar con suficiente flexibilidad, de la actitud tradicional: profesor imparte conocimientos y alumno recibe pasivamente, pasa a una multiplicidad de actividades que requieren un cambio de actitud en los participantes" (p.1), también observamos el punto más bajo en el aspecto correspondiente a la proposición de actividades alternativas metodológicas con el 82% por parte de los docentes y el 92% por parte del investigador.

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

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

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	9,88	98%	99%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	10,00	100%	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	9,65	92%	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	8,65	100%	86%
TOTAL		39,00	38,18		
PROMEDIO		9,75	9,54	98%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

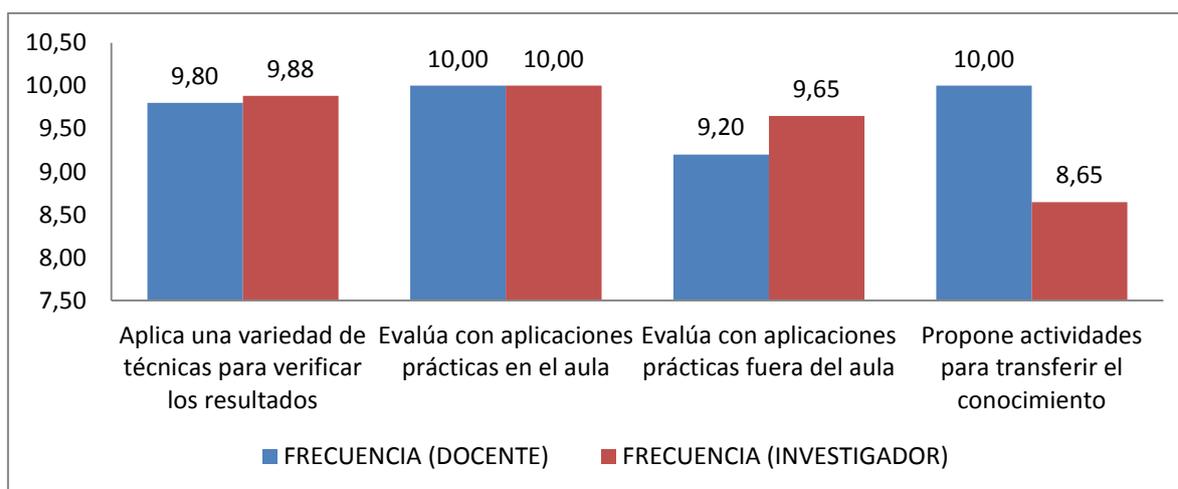


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

La evaluación para Gonzáles (2013), “es un proceso continuo de información y reflexión del proceso de adquisición de aprendizajes y requiere para su ejecución del desarrollo de procesos: recolección y selección de información, interpretación, valoración de resultados obtenidos y toma de decisiones” (p. 2); en este contexto, se evidencia el profesorado tiene aplicaciones prácticas de evaluación dentro del aula de clase, la misma que presenta el 100% desde las percepciones del docente y del observador conjuntamente, presentando un porcentaje menor de 92% en las aplicaciones de evaluación fuera del aula según el maestro

y por parte del investigador con un 86% en el indicador de la proposición de actividades para transferir el conocimiento, por lo que se concluye que hay convergencia de opiniones de las partes, tomando a la evaluación como un esencial proceso de la gestión educativa es el indicador que con mucha frecuencia es utilizado y que recolecta información para procesarla, analizarla y llevar a cabo las acciones respectivas referentes al proceso de enseñanza-aprendizaje.

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 VISION GLOBAL.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,47	9,86	95%	99%
3.12	DESARROLLO	8,89	9,66	89%	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,75	9,54	98%	95%
	TOTAL	28,10	29,07		
	PROMEDIO	9,37	9,69	94%	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

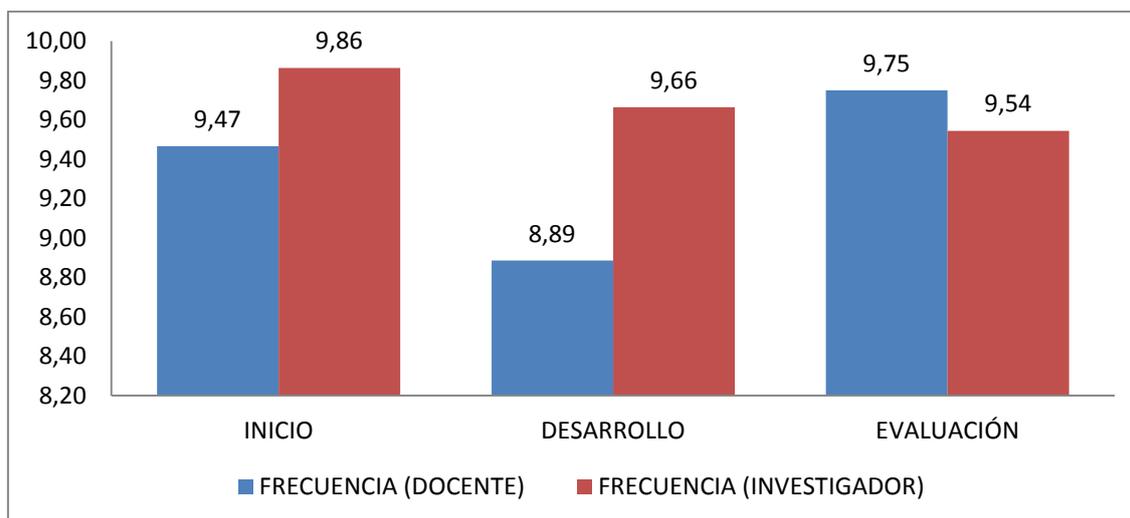


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Al referirnos a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, Velásquez (2014) ve que “este tiene una estrecha relación con la conducción eficaz de la clase, donde los profesores además de captar y mantener la atención de sus estudiantes, comienzan y terminan sus clases a tiempo, informan a los alumnos sobre las tareas a realizar, observan, evalúan y retroalimentan sistemáticamente su desempeño” (p. 1).

Al analizar los resultados globales, encontramos en la tabla de registro que las actividades desde la visión de los maestros, tienen mayor frecuencia de actividades, aquellas relacionadas a la evaluación de los aprendizajes con un 98%, mientras el porcentaje menor de 89% corresponde a las actividades de desarrollo del proceso. Contrariamente, el investigador encuentra que el inicio del proceso de aprendizaje con el 99% es el indicador con mayor frecuencia de atención, mientras que el más bajo y opuesto al punto de vista de los educadores corresponde al 95% y destinado al proceso enmarcado a las actividades iniciales de la gestión del aprendizaje, por tanto se concluye pues, que son contrapuestos los panoramas presentados por los profesionales y observador por cuanto cada fase de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje tiene vital importancia y deberían tener una frecuencia regular y equilibrada, muy a pesar que las diferencias presentadas en la tabla no son de gran relevancia.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,60	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

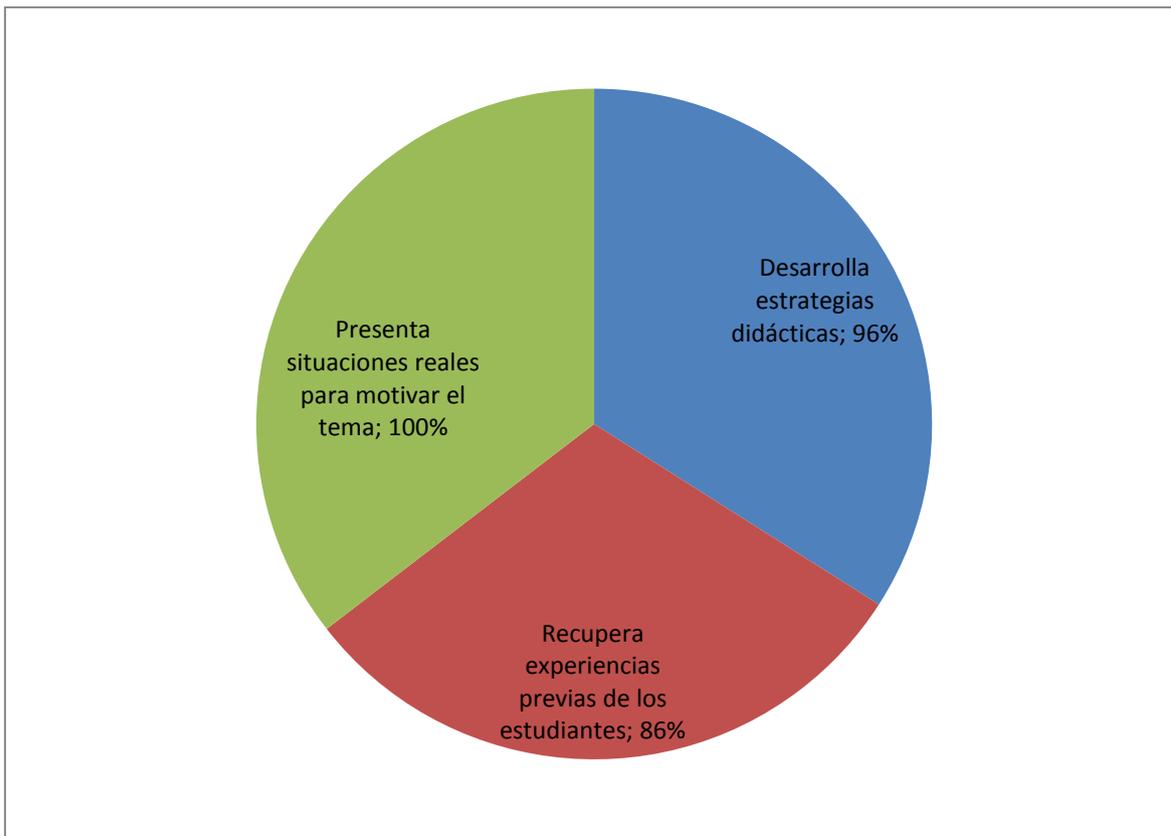


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
 Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

El objetivo de la presentación de este tema radica en la importancia de conocer la manera en que influye la actuación del profesor y los diversos factores implicados dentro de la docencia, mismos que se ven implicados en el aprendizaje del educando. (Sarabia, Rubalcaba, Santín (2013).

En consecuencia, se verifica como los educadores dan una alta importancia desde su apreciación a la motivación del tema de tratamiento en clase por intermedio de la presentación de situación reales para su analogía y comprensión, lo que corrobora con el registro de los datos conseguidos donde tenemos un 100% en relación al tema referido como el valor más apreciable, mientras con el 86%, encontramos a la recuperación de experiencias previas de los discentes como antecedente del tema a estudiar, al respecto se demuestra que la ejemplificación con hechos adaptados a la cotidianidad ayudan con eficiencia en la asimilación del conocimiento por parte de los escolares.

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

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	82%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	61,80	
	PROMEDIO	8,83	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

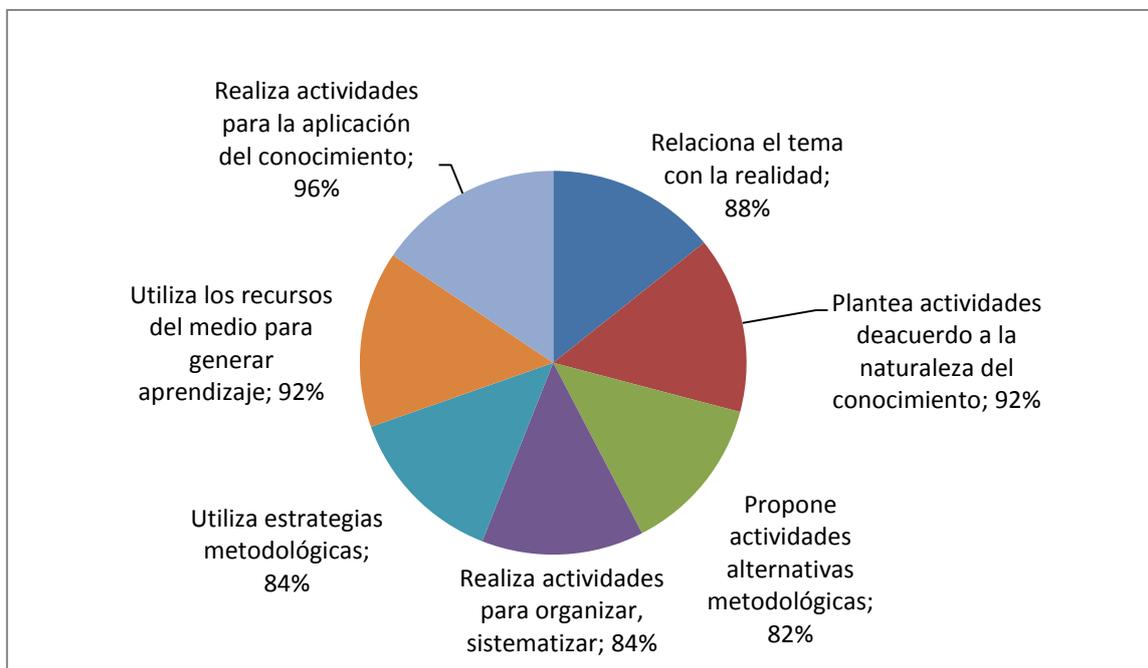


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

En el ámbito de la gestión del educativa, los profesores durante el desarrollo de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje afirman con el 96% dar una importancia consistente

a las actividades para la aplicación del conocimiento, mientras el indicador inferior detalla un 82% en la proposición de actividades alternativas metodológicas; por ello, el desarrollo de la clase caracterizado por la participación activa de los alumnos en las actividades diseñadas por el docente y otras que pueden emerger, cuya finalidad principal es lograr los aprendizajes esperados planificados para la clase.(Velásquez, I. 2012), por lo tanto, se infiere que los maestros dan la debida importancia al desarrollo del proceso de la clase que se convierte en referente para la asimilación del conocimiento y así sacarle el provecho máximo a las acciones en la ejecución de la enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 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	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	38,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

La evaluación para Pérez (2013):

Al ser la formulación de un juicio de valor y que representa un antecedente del alumno en la evaluación diagnóstica un indicador de sus adelantos o deficiencias en la evaluación formativa y una certificación del grado en que alcanzó los objetivos en la evaluación sumaria. (p. 4).

Encontramos en los registros de investigación que los profesionales de la educación ven muy importante la valoración del aprendizaje, a las actividades que propician la misma dentro del salón de clase presentando la tabla un 98%, mientras que el valor inferior corresponde a las tareas de evaluación fuera del aula con el 90% de puntuación, por esto se verifica los niveles de importancia que tienen los indicadores que son ejecutados por los maestros con aplicaciones prácticas dentro del aula y con las técnicas apropiadas para llevar adelante el proceso con la finalidad cumplir exitosamente el cometido a cargo del personal docente y sus funciones

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

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

VISIÓN GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	8,83	88%
3.13	EVALUACIÓN	9,50	95%
	TOTAL	27,73	
	PROMEDIO	9,24	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

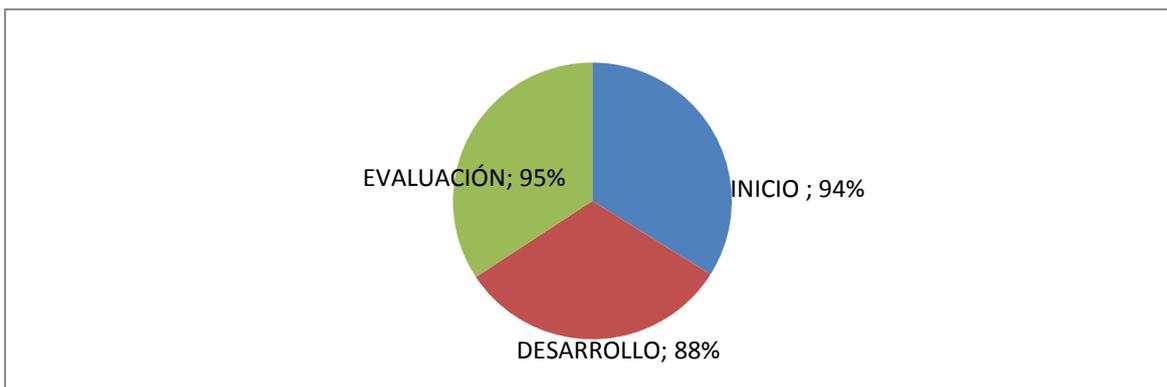


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Al analizar la visión global de la importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, encontramos en el reporte de datos que la evaluación tiene el grado más alto en el nivel de valoración con un 95%, muy de cerca el desarrollo del aprendizaje con un 94% y con el valor menos puntuado el inicio de las actividades docentes relacionados con el aprendizaje con 88%, esto nos trae a la memoria el punto de vista de Velásquez, I. (2012), "que nos presenta la importancia de los tres momentos de la clase y con una íntima articulación que están dados en el inicio de la clase, el desarrollo de la clase y el cierre de la clase" (p. 1-2), En conclusión se verifica la proximidad de la relación que existe entre estas fases del proceso de enseñanza-aprendizaje, que se articulan muy cercanamente y que los educadores destinan una especial atención por ser cada una parte fundamental en la articulación del aprendizaje y que hará del mismo una oportunidad de llevar adelante y con éxito el objetivo común de toda la comunidad educativa.

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

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	29,40	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

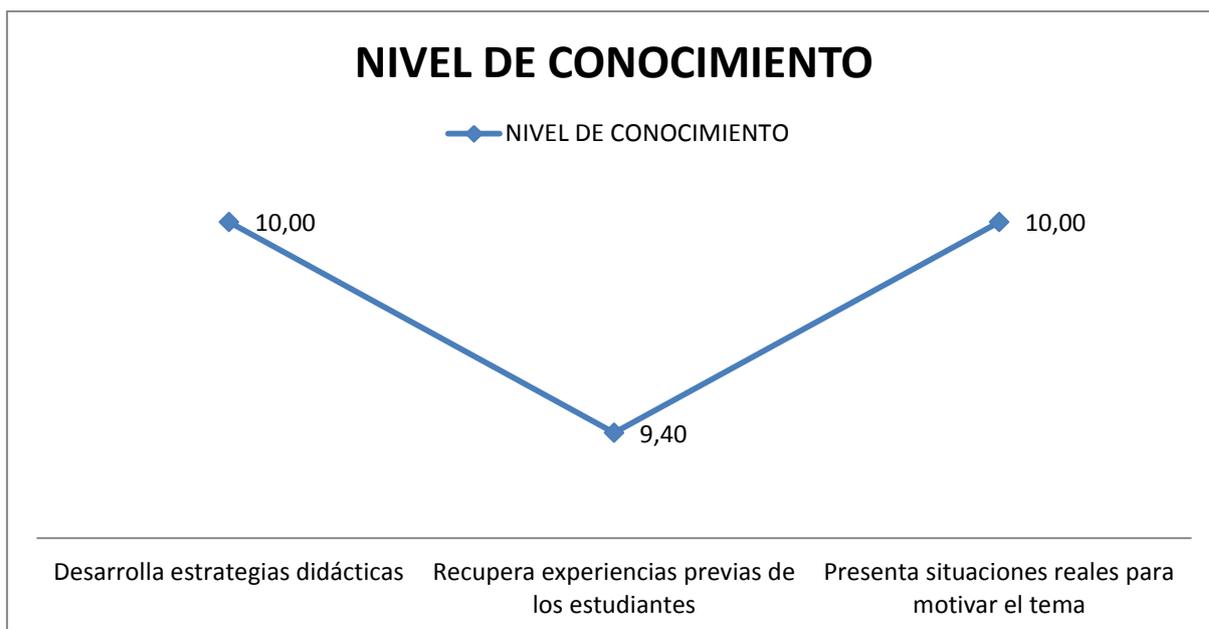


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Considerando la opinión de Rivera (2013) "...cuando el MAESTRO no es culto, la educación es un poste de tortura para el alumno.....", (p. 2), por esto se concluye, que los docentes participantes de nuestro estudio demuestran tener el pleno conocimiento de las estrategias a desarrollar en el salón de clase, presentando las situaciones del conocimiento adaptadas a la realidad para hacer atractivo el inicio del proceso de aprendizaje, asimismo los indicadores de la tabla de registros presentan el 100% en el desarrollo de estrategias didácticas y la presentación de situaciones reales como motivación del tema tratado con los estudiantes, seguidos cercanamente por la recuperación de experiencias previas, mientras como aspecto a mejorar encontramos la recuperación de experiencias previas de los discentes con el 94% de puntuación. En resumen, esto genera en la práctica profesional un clima de aula propicio beneficioso para el maestro y para su alumno por cuanto el docente transmite la seguridad en su accionar y el alumnado percibe las fortalezas de su guía para ganancia de las dos partes.

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

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

DESARROLLO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,20	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	61,80	
	PROMEDIO	8,83	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

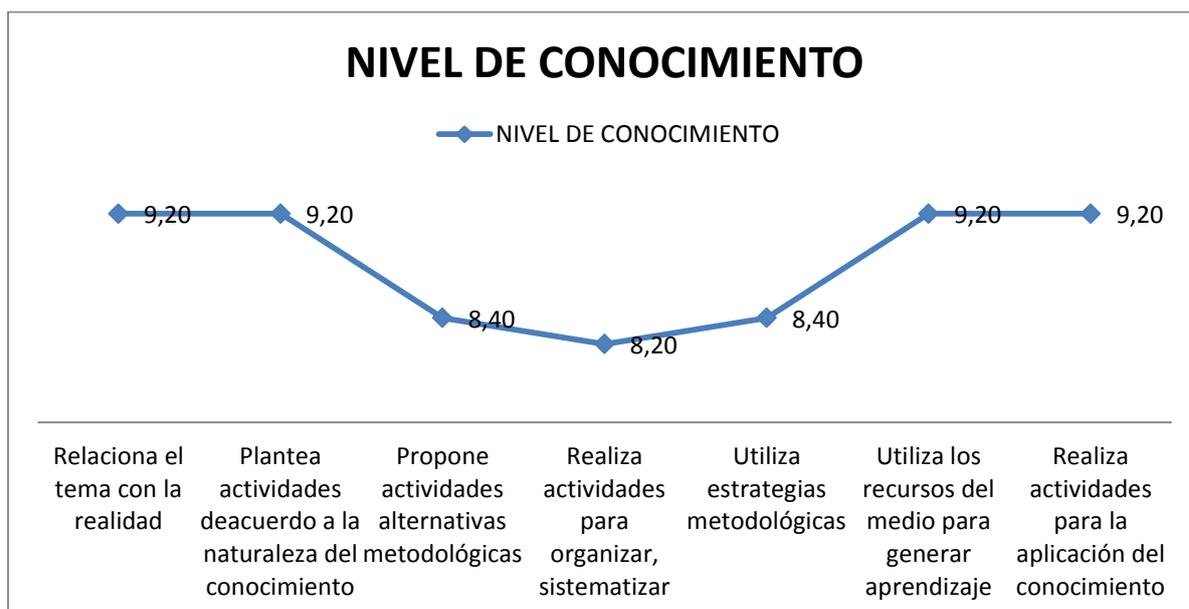


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Durante el desarrollo de la ejecución de la enseñanza-aprendizaje, encontramos en los registros del estudio a la realización de actividades para organizar y sistematizar el conocimiento como punto flaco con el 82%, mientras en mayoría dan cierta consistencia, los que corresponden a las actividades relacionadas a la asimilación del conocimiento o a la realidad del tema tratado con un valor de 92%, por tanto que se deduce que el profesorado realiza integralmente las actividades que facilitan el desenvolvimiento del proceso educativo,

de una manera efectiva y adecuada a las necesidades de los estudiantes, facilitando y entendiendo el nivel del conocimiento profesional que comúnmente referimos como el cuerpo de conocimiento y habilidades que son necesarios para funcionar con éxito en la profesión educativa, explicado por Pinchas y Tamir (2005, p.2).

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

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

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
TOTAL		37,60	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

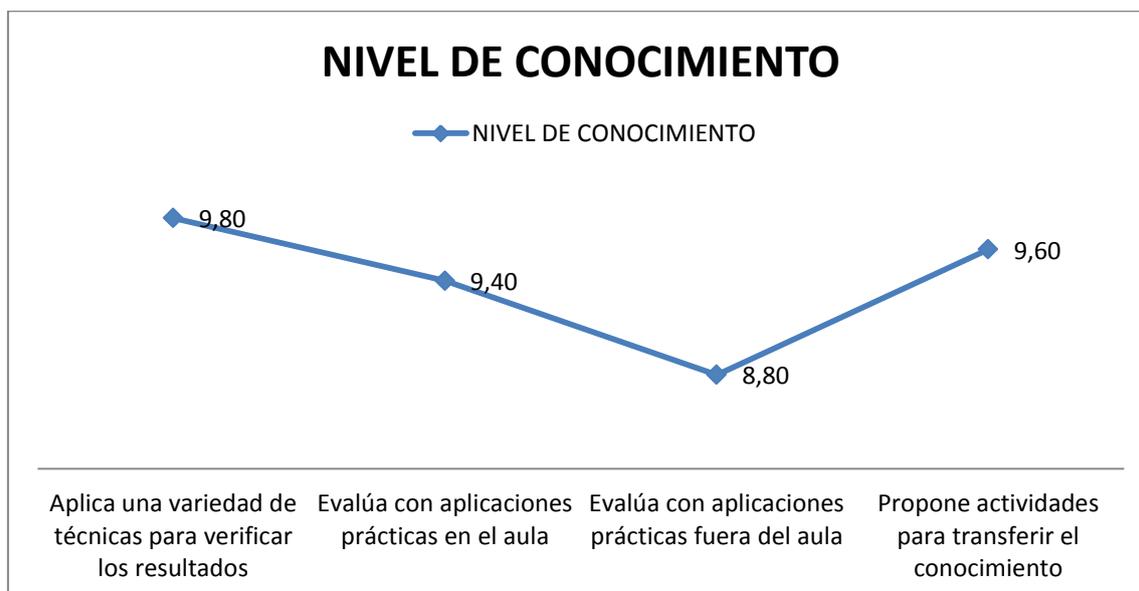


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Según Galeano (2011), “cualquier docente debe tener una cierta concepción explícita del modo en que se aprende y se enseña, así como una cierta concepción coherente sobre cómo, cuando, por qué y para qué evaluar” (p. 21), con el fin de poder asegurarse que las experiencias educativas que proponga en el acto de enseñanza produzcan datos positivos; en este contexto, según la tabla de registros los educadores poseen un nivel elevado de conocimiento en la aplicación de técnicas de verificación de resultados al tener un 98%, en consecuencia se deriva en claras evidencias del accionar profesional y calificado de los docentes en materia evaluativa de los procesos didácticos en la ejecución de la enseñanza-aprendizaje, lo hace de su accionar una actividad que garantiza el proceso en el que está inmerso como guía en beneficio de sus discípulos. Sin embargo contrasta claramente El 88% que se encuentra al nivel de conocimiento de los maestros en la evaluación que realiza fuera del aula de clases al ser el valor inferior que detalla el indicador referido.

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

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

VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

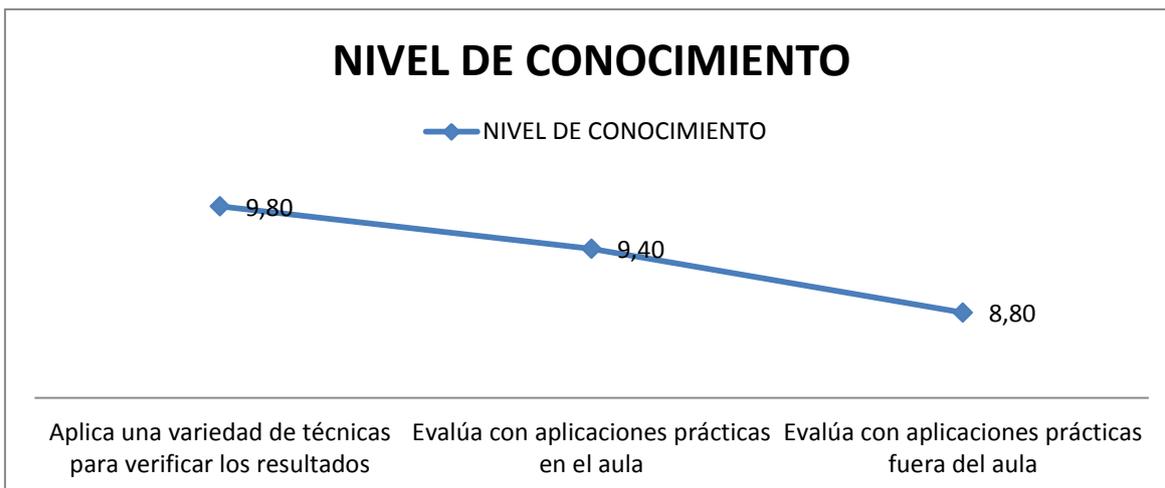


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

Analizando la visión global podemos apreciar que la técnica según Delgado et al (2011), “es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación del aprendizaje, la recolección de información que los maestros utilizan para medir el mismo” (p.3), revisando la tabla de valores encontramos que la aplicación de técnicas para la verificación de resultados tiene el 98% y a la vez es el valor más apreciable; por tanto, se concluye que docentes en el presente proceso de investigación aplican objetivamente una variedad de técnicas para verificar la enseñanza–aprendizaje que comparten con sus discípulos a los que finalmente se aplicarán los instrumentos de evaluación que los enseñantes crean convenientes y sean aprobados previamente, sin embargo, también podemos apreciar que con un 88% las aplicaciones de evaluación fuera del aula es la tarea pendiente para apuntalar el proceso educativo vigente.

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 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	9,47	9,40	9,80
Desarrollo	8,89	8,83	8,83
Evaluación	9,75	9,50	9,40

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

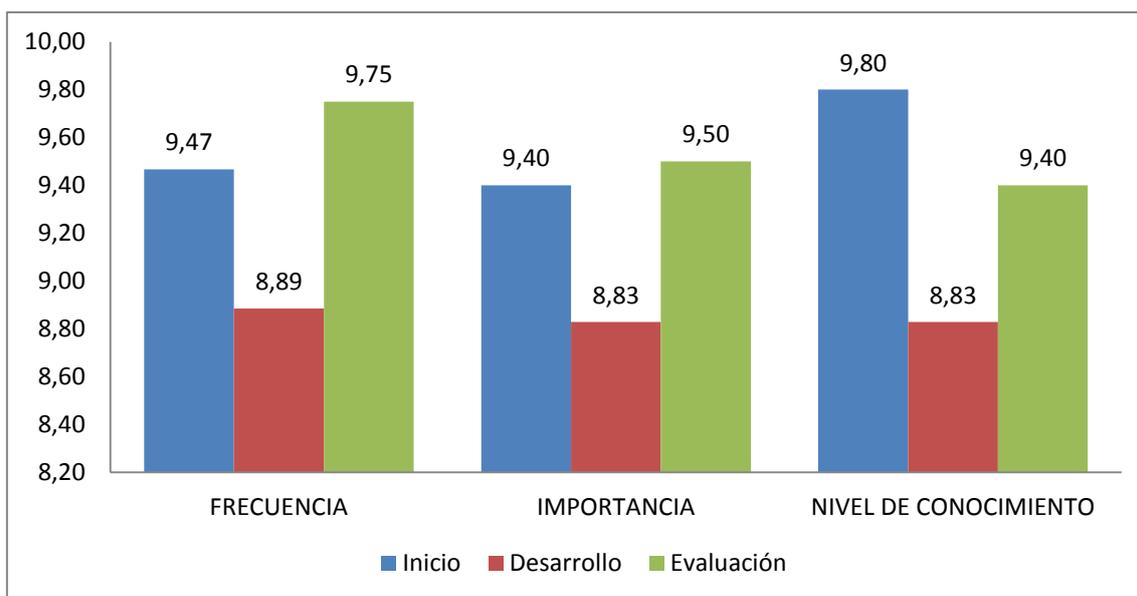


Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Como muestra la tabla, ahora analizamos las fases de la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, en la tomaremos como puntos de referencia a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento con que los maestros completan el proceso en el inicio, el desarrollo y la evaluación de la clase impartida, así muestra la tabla que la mayor frecuencia tiene la evaluación como el punto sobresaliente, en este caso con el

98% de valoración, mientras el desarrollo es el momento de la clase de frecuencia menor con 89%, luego viene la importancia valoradas con 95% en la evaluación como rango mayor y 88% en el desarrollo de la clase como menor, finalmente el nivel de conocimiento se presenta con el 98% de rubro mayor y el desarrollo con el 83% como menor.

Según lo expuesto, los aspectos que se toman en cuenta y que bajo el punto de vista de Sánchez y Escobar (2007), “deben llevar al docente reflexionar sobre lo que está haciendo y como está enfrentando a lo que a diario se encuentra en el aula, siempre con un objetivo único, y es el buen desarrollo y calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p. 3) en el salón de clase, por consiguiente, se concluye así que los educadores, destinan una frecuencia e importancia elevadas a la evaluación, del igual modo el nivel de conocimiento es apreciable en el inicio del proceso.

sin embargo no se puede descuidar el desarrollo de la ejecución del proceso que es donde necesita un mejoramiento al corresponder en los tres momentos del aprendizaje el porcentaje menor tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, haciéndolo ver como el indicador a considerar, corregir y mejorar para alcanzar el equilibrio de la gestión del aprendizaje.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Aquí se considera otro eje fundamental que complementa este proceso llevado a cabo que es el estudio del desempeño profesional docente y es el ámbito del liderazgo y comunicación que los educadores deben tener, ejecutar y transmitir a la comunidad educativa donde realiza las múltiples acciones de su profesión; éstos elementos son decisivos en la conclusión del círculo virtuoso que genera una acción educativa de calidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	10,00	96%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	8,29	76%	83%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,50	7,12	65%	71%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	7,71	80%	77%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	9,00	94%	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,88	98%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	10,00	88%	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,76	98%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	9,82	100%	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,94	98%	99%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,00	90%	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,71	92%	97%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	9,82	100%	98%
	TOTAL	117,50	120,06		
	PROMEDIO	9,04	9,24	90%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

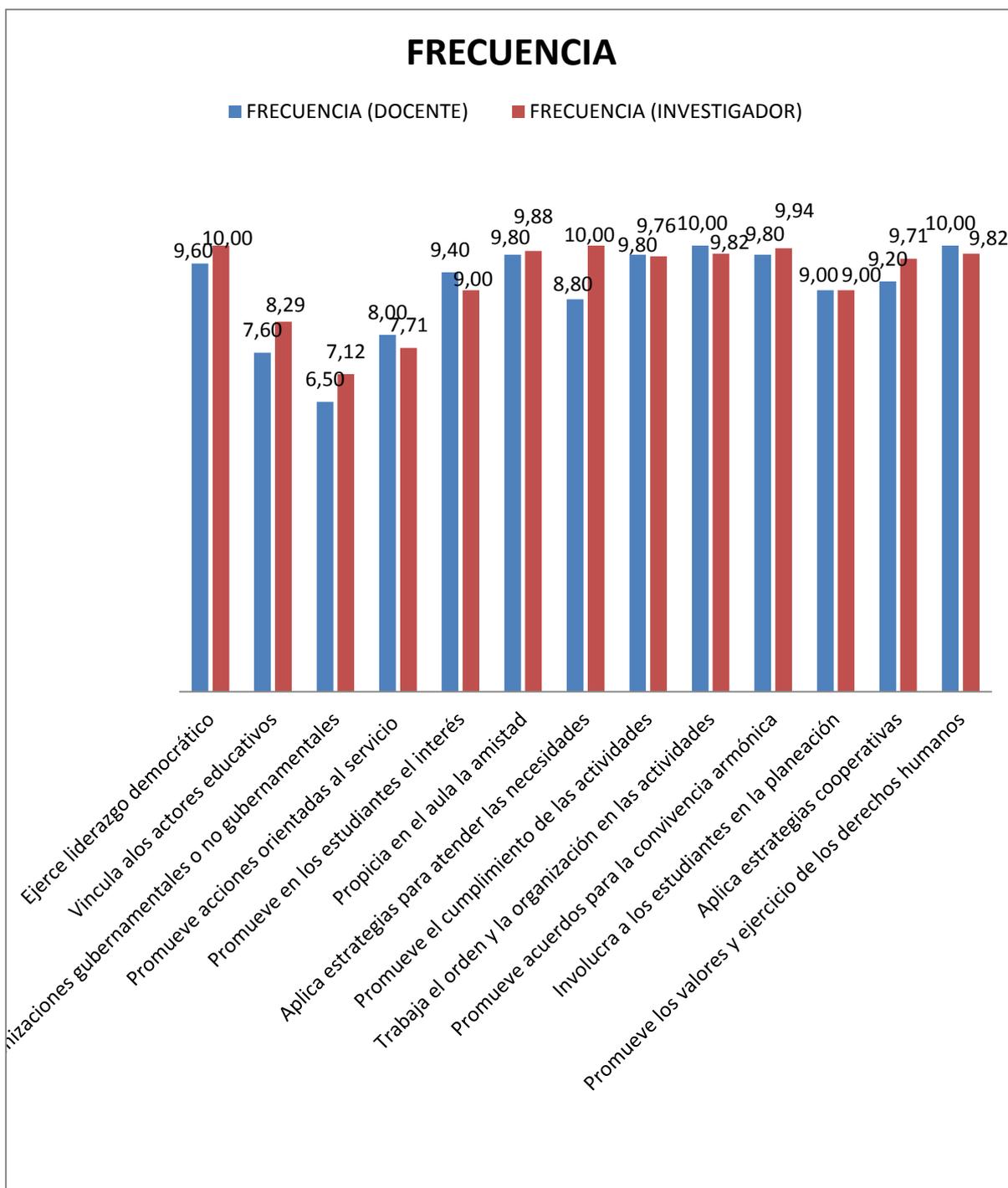


Figura 23 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Para Gil (2013), "el liderazgo del profesor se acrecienta frente a los alumnos, los profesores en la medida que conocen más y mejor a sus estudiantes y las situaciones que estos generan o evitan en las concretas situaciones del aula con respecto al aprendizaje" (p.4), en este contexto, el cuadro de valores presenta en los indicadores del orden y la organización

de actividades junto a la promoción de valores y derechos de los estudiantes son de una práctica frecuente con el 100% según los maestros, mientras el investigador encuentra el punto más alto de frecuencia del desempeño profesional en el ejercicio del liderazgo y la aplicación de estrategias para atender las necesidades del curso con la misma puntuación, en resumen y coincidentemente, ambas partes concuerdan al encontrar la incorporación en el proceso de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con el puntaje de 65% y 71% respectivamente.

Todo esto basado en una comunicación definida como el proceso por medio del cual la información es intercambiada y entendida por un docente y uno o más estudiantes, usualmente con la intención en aquél de motivar o influir sobre las conductas de éstos (Quintanilla, 2008, p.2).

Por esto se concluye que en el estudio realizado, los enseñantes con mucha frecuencia están interactuando con sus dirigidos en los diversos aspectos que conforman el quehacer educativo, ejerciendo siempre un alto grado de liderazgo y manteniendo una fluida comunicación para entablar correctamente los canales de interacción y hacer de este modo más provechoso su desempeño profesional docente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,25	63%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	118,25	
	PROMEDIO	9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

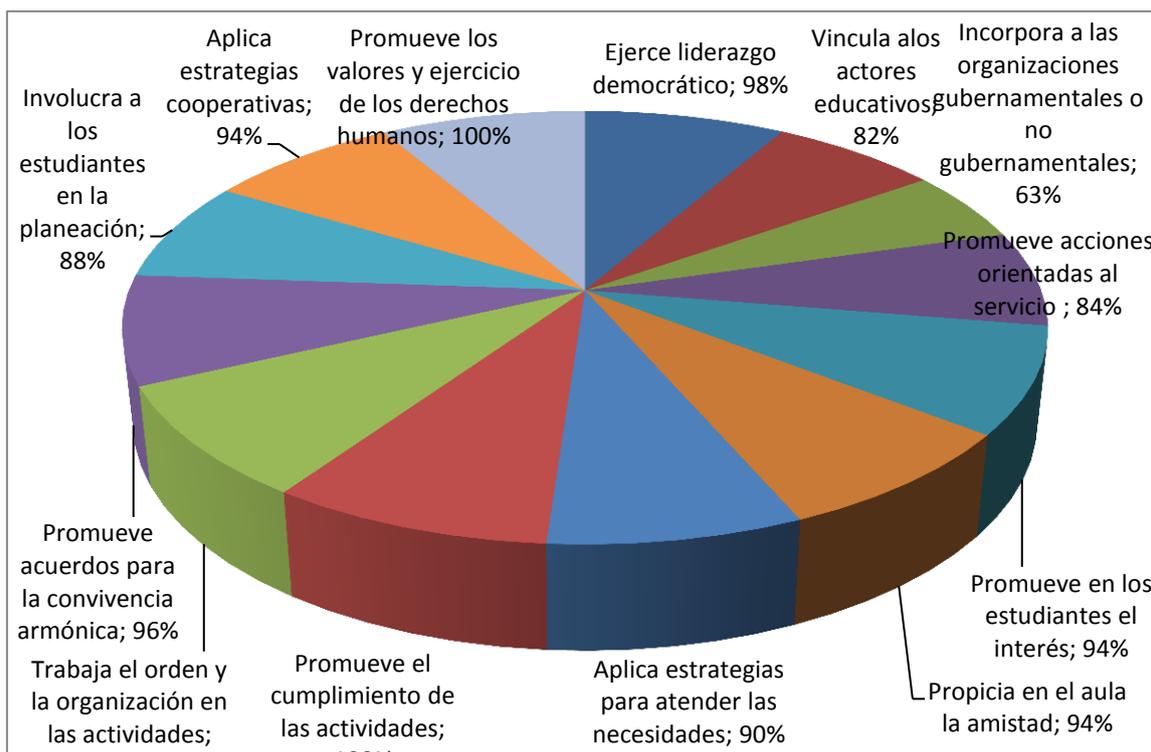


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

De los datos obtenidos en el estudio aplicado al grupo de profesores, se aprecia claramente el 100% del nivel de importancia que dan al cumplimiento de actividades, al orden y organización del tema de clase, así como la promoción de los valores y derechos de los estudiantes; de otro modo se ve la disparidad en el aspecto relacionado con la incorporación y participación de organizaciones del gobierno y las que no le pertenecen, tan solo con 63% de asignación en los resultados; en conclusión se deduce que el profesorado en cuestión, da una elevada importancia a los diversos indicadores que componen el cuestionario de estudio, lo que nos da la pauta para pensar que la educación del estudiantado está vigorizada, pero de igual forma se debe voltear la mirada a los aspectos que necesitan ser reforzados para hacer de la educación un proceso articulado en sus diferentes componentes, entonces se aplica el pensamiento de Alpízar (2014), que comparte diciendo que "la función del profesor no puede reducirse a impartir conocimientos, y a ejercer autoridad en el aula, necesariamente tiene que relacionarse y comunicarse con sus alumnos, brindándoles afecto y seguridad" (p. 1).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,75	68%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	118,15	
	PROMEDIO	9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

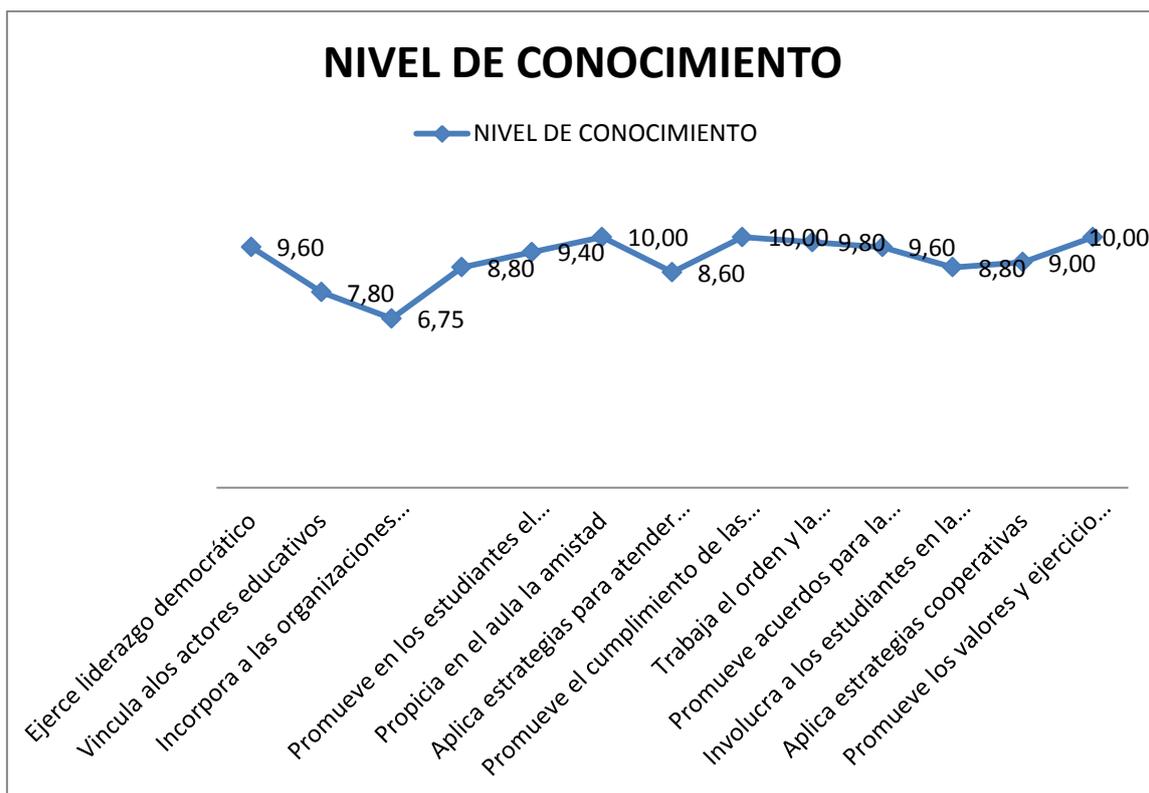


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Según Alpizar (2014), "la relación docente-alumno se producirá de manera favorable en la medida en que entre ellos fluya una comunicación efectiva recíproca. El hecho de que el educador se ubique frente a un grupo, no significa que va a ser escuchado, entendido y aceptado por sus alumnos" (p. 1); por otro lado, (Jiménez, Figueroa y García, 2010) manifiestan que "el profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente" (p.80); y ante los resultados obtenidos que detalla la tabla con el 100% en los indicadores de propicia la amistad, promoción de actividades o los valores y derechos de los alumnos en la sala de clase que son los puntos relevantes, por tanto se demuestra que los maestros tienen el conocimiento suficiente del grado de influencia que tiene el liderazgo y la comunicación con los discentes en los comportamientos y los resultados de la aplicación del aprendizaje y por tanto del ejercicio del desempeño profesional docente al que pertenecen; sin embargo vuelve a ser la incorporación de entidades gubernamentales y no gubernamentales sigue siendo la deuda (68%) con la que deberán lidiar para superar las falencias que provoca este particular.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,47	9,86
	Desarrollo	8,89	9,66
	Evaluación	9,75	9,54
	Visión Global	9,37	9,69
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,04	9,24

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

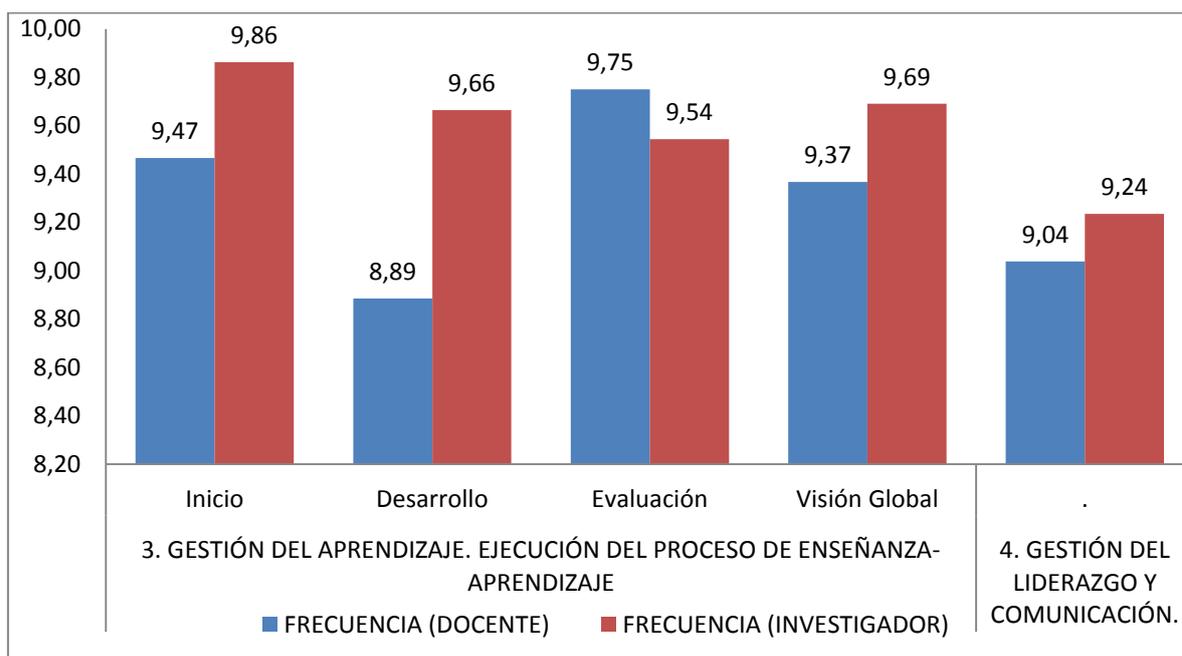


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Finalmente estamos ante la contrastación de los puntos de vista de los educadores y el investigador, y según las consideraciones que hace Benítez (2011), "el Instructor asume su tarea de enseñanza, que no es simplemente preparar y desarrollar una clase, sino que es conducir a sus participantes, facilitándoles las mejores situaciones para la adquisición del

aprendizaje” (p. 2), la tabla nos indica que en la gestión del aprendizaje, ejecución de la enseñanza-aprendizaje; la evaluación consta como punto más apreciable (98%) y el desarrollo como el más bajo (89%) desde la visión de los maestros, mientras que desde la óptica del investigador, el más alto es el inicio del proceso con 99% y el menor la evaluación con 95%; en el indicador de la visión global hay los maestros indican 94% y el observador aprecia un 97%, por esto se concluye que si bien es cierto que la percepción del observador es más generosa, también podemos apuntar que no difiere mayormente de la de los educadores, con apenas un promedio de 3% centésimas de diferencia de apreciación en el indicador de la visión global, al término de todo, podemos decir que es muy considerado el proceso investigativo que concluye.

Del mismo modo, para Gómez (2010), “la esencia del liderazgo pedagógico está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa” (p. 74), los docentes dicen aplicar con una frecuencia de 90% y el investigador los ve hacer con 92%, en consecuencia vemos que son muy cercanas las valoraciones y puntuaciones de las partes y finalmente confluyen en sus apreciaciones y que ven al liderazgo y comunicación de la autoevaluación y la observación de los docentes a lo largo del desempeño de sus actividades como el medio valedero para hacer más productivo el aprendizaje de sus estudiantes.

3.6. Desempeño Profesional Docente (Análisis Global)

Tabla 27. Análisis Global

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,48	9,53	9,50
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,05	9,04	9,15
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,64	9,44	9,54
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,37	9,24	9,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,04	9,10	9,09

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno “República de México”

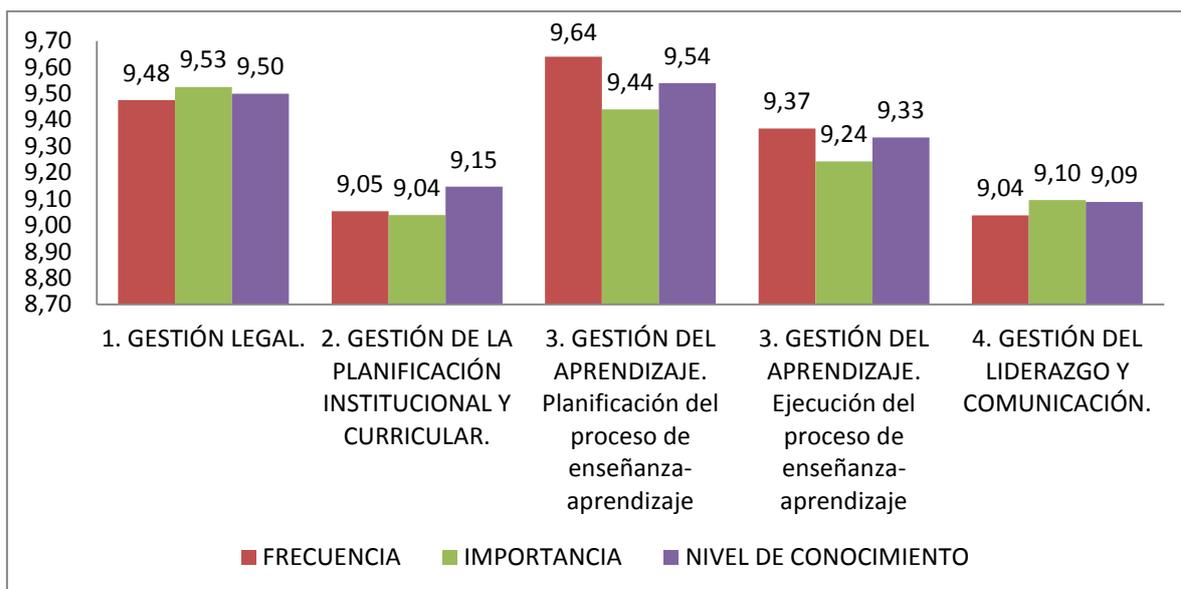


Figura 27. Análisis global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Nacional Nocturno "República de México"

Al realizar el análisis global de la investigación y al evaluar los ámbitos intervinientes en el proceso que son: el ámbito legal, el ámbito de la planificación institucional y curricular, la gestión del aprendizaje (planificación de la enseñanza-aprendizaje), la gestión del aprendizaje (ejecución de la enseñanza-aprendizaje) y la gestión del liderazgo y comunicación. Considerando los ámbitos señalados en los que se analiza la frecuencia con que son aplicados, la importancia que tienen para los docentes y el nivel de conocimiento que asiste a los educadores en cada una de las instancias que componen el proceso educativo .

Encontramos puntos relevantes y se aprecia a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje como parte de la gestión del aprendizaje que con un 96% de frecuencia de aplicación, mientras el indicador con menor frecuencia de aplicación es la gestión educacional del liderazgo y comunicación con el 90% de ejecución.

Desde el punto de vista de la importancia que dan los maestros encontramos a la gestión legal con 95% como el indicador más apreciable y con 90% a la gestión de la planificación institucional y curricular, siendo el ámbito que necesita un apuntalamiento mayor.

De igual modo se aprecia la gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del nivel de conocimiento como el de mayor valoración, superando al resto con un 95% y a la gestión del liderazgo y comunicación con 91% como el aspecto a superar, a consecuencia de lo señalado se deduce como los maestros aplican con

determinada frecuencia cada aspecto, dándoles la debida importancia que creen debe tener los determinados ámbitos que componen su accionar profesional, con un suficiente nivel de conocimiento que hace de su actividad una propuesta válida para el mejoramiento del proceso que encabeza en beneficio de sus dirigidos y beneficiados, los estudiantes a los que debe guiar con sapiencia y efectividad, encajando plenamente la postura de la colección Edu.ar (2014), “la planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción, destinadas a influir en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan” (p. 3).

Asimismo, se debe poner especial cuidado a los indicadores con niveles bajos de valoración, a quienes luego de tomar conciencia y realizar los diagnósticos que correspondan, buscar las correcciones para hacer más integral y homogéneo el desempeño profesional docente.

CONCLUSIONES

Al término del desarrollo de la investigación y el análisis de los resultados de la autoevaluación docente y del registro de observaciones de sus actividades en la sala de clases se llegan a las siguientes conclusiones:

- En el ámbito de la gestión legal, el desempeño profesional docente presenta un porcentaje muy elevado en referencia al nivel de conocimiento, importancia y frecuencia de aplicación del Código de Convivencia Institucional, sin embargo, los maestros afirman no participar activamente en la elaboración de dicho referente lo que complica los niveles de aplicabilidad.
- La planificación institucional y curricular no presenta una sinergia entre el Proyecto Educativo Institucional, sus articulaciones e interrelaciones con el POA y el PAA, la utilización del PEI es el punto más bajo de la valoración de los indicadores afectando la lógica de acciones y fortaleciendo las contradicciones, al reportar altos valores en la aplicación del documento como tal sin tener la participación requerida en su construcción y entendimiento.
- En el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, encontramos que la percepción del docente tiene en la mayoría de los indicadores una puntuación menor con referencia a la óptica del observador, influenciado por el manejo cotidiano, el permanente accionar en los eventos pedagógicos por parte de los docentes, la visión panorámica del investigador durante las observaciones realizadas, el manejo de los instrumentos y circunstancias del proceso educativo.
- Dentro del ámbito del liderazgo y comunicación existe una deficiente incorporación de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en el desempeño profesional docente; siendo el punto débil de todos los indicadores desde las perspectivas, tanto de los docentes como del observador.
- En forma global, el desempeño profesional docente es favorable y apreciable; por cuanto, los diversos ámbitos presentan altos porcentajes de gestión, lo que hace sustentar un desempeño satisfactorio del profesorado en beneficio del desarrollo total del proceso de enseñanza-aprendizaje que favorece a la comunidad educativa y cumple a satisfacción con el cometido final que es proporcionar una educación

integral a nuestros educandos; sin embargo, es menester dejar abierta la oportunidad de mejorar los indicadores que presentan falencias y lograr una actualización y mejoramiento de los mismos.

RECOMENDACIONES

Luego de discutir, analizar y concluir los resultados obtenidos a lo largo de la investigación; se plantean las siguientes recomendaciones en búsqueda de mejoras del proceso que se lleva a cabo dentro de la institución objeto del estudio:

- Involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa para el entendimiento, construcción y aplicación del Código de Convivencia acorde a las necesidades específicas del establecimiento.
- Propiciar la socialización del Proyecto Educativo Institucional resaltando la importancia de su práctica y seguimiento en la vida institucional en el mediano y largo plazo a favor favoreciendo el aseguramiento de la calidad educativa en el centro de estudios, por cuanto es un factor altamente influyente en la articulación con cada uno de sus restantes elementos.
- Incentivar en los docentes la utilización de material didáctico alternativo para facilitar el proceso de aprendizaje, que a manera de complemento refuerce la exposición del maestro en el salón de clase.
- Estimular al cuerpo docente y estudiantado la trascendencia que tiene en el comportamiento y realización personal el cumplimiento de las normas y regulaciones que rigen a la comunidad educativa, así como los principios y valores que lograrán despertar a través de un liderazgo objetivo y una comunicación efectiva que al final proporcione satisfacciones a las partes, proceso que debe llevarse a cabo por las autoridades del centro, los profesores tutores y la participación de la congregación pedagógica en su conjunto.
- Capacitar integralmente a los docentes en la utilización de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, por intermedio de una comisión consensuada entre las autoridades institucionales, autoridades académicas y en conjunto con los maestros del área de informática, proyectar las bondades y beneficios que darán tanto al alumno como al educador el desarrollo pleno del proceso de enseñanza-aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

- Albán, S. (2010). Metodologías didácticas aplicadas por los docentes en las Ciencias Naturales para el desarrollo de destrezas básicas. (Tesis Maestría inédita). Universidad Tecnológica Equinoccial. Ibarra, Ecuador.
- Alpizar, M. A. Comunicación efectiva profesor-alumno. Recuperado de <http://www.actualidadeducativa.com/verArticuloPPS.php?id=25>
- Álvarez, I. Topete, C. Abundes, A. 2004. El concepto emergente de gestión educativa estratégica y desafíos para la formación en gestión. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/1466.pdf
- Alvaro, O. (2011), Características de la buena docencia. Recuperado de <http://www.red.uchile.cl/?p=753>
- Andrade, C. 2011. Módulo de: PLANIFICACION CURRICULAR I. Universidad Técnica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Antúnez, S. (2004). Organización escolar y acción directiva. Recuperado de http://dgfcms.sep.gob.mx/DocGral/Org_esc_acc_dir.pdf
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Bolívar, A. 2010. Liderazgo pedagógico: una dirección para el aprendizaje. Recuperado de https://www.essr.net/~jafundo/mestrado_material_itgjkhnld/IV/Lideran%C3%A7as/Bolivar_LiderazgoparaelAprendizaje.pdf
- Bonilla, D. (2012) Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Central del Ecuador de la ciudad Quito, durante el período académico 2010– 2011. (Tesis de maestría inédita). UTPL. Quito.
- Botero, C. 2009. Cinco tendencias de la gestión educativa Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Cantón, I. García, A. 2012. LA COMUNICACIÓN EN LOS CENTROS EDUCATIVOS: UN ESTUDIO DE CASO recuperado de <http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/20121908.pdf>

- Consejo Nacional de Educación de Guatemala. (2010). Políticas educativas. Recuperado de http://www.mineduc.gob.gt/portal/contenido/menu_lateral/quienes_somos/politicas_educativas/pdf/Politicas_Educativas_CNE.PDF
- Convenio INET–FeDIAP. (2003). Material para el Taller de Capacitación. Relación escuela-comunidad. Recuperado de <http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1K7YV1FRY-LQY805-126/Escuela%20y%20Comunidad.pdf>
- Serrano, L. (2008). Relaciones recíprocas entre la escuela, la familia y la comunidad. Recuperado de <http://alcanza.uprrp.edu/modulo8/>
- Cuenca, R. (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Lima, Perú. Cecosami Pre-Prensa e Impresión Digital S.A.
- Cueva, D. Ordóñez, M. Palacios, C. 2010. Planificación y ciclo del aprendizaje. Recuperado de <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/06/Taller-PLANIFICACION%CC%81N-MICROCURRICULAR.pdf>
- Cueva, D. Ordoñez, M. Palacios, C. Taller de Planificación. (2010). Planificación y ciclo del aprendizaje. Recuperado de <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/06/Taller-PLANIFICACION%CC%81N-MICROCURRICULAR.pdf>
- De León Sánchez, B. (2011). La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4440/larelacionfamilia_escuelaysurepercusionenlaautonomiay.pdf
- Ellif, H. (2010) Historias de una vida docente: una mirada émica a la motivación del profesorado, (Tesis Maestría) Flacso sede Académica Argentina. Buenos Aires. Argentina.
- Díaz, J. 2011. Díaz, Planificación y programación en el ámbito educativo. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5006/jdl3de8.pdf;jsessionid=ED81D6CC829DEAA2E99642CFD28EC510.tdx2?sequence=3>
- Díaz, N. 2011. Entre la teoría y la práctica docente. Recuperado de <http://www.dfpd.edu.uy/ifd/melo/publicaciones/teoria.pdf>
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- Educiudadanía, (2011). Del sistema de observación a la construcción de la propuestas ciudadanas, Recuperado de

http://www.grupofaro.org/sites/default/files/archivos/publicaciones/2011/2011-10-17/informeeduciudadania2011_2.pdf

Espinoza, I. 2003. Ambientes de aprendizaje como apoyo a la gestión docente presencial: Caso INACAP-Chile. Recuperado de <http://www.ipae.com.br/pub/pt/re/rbead/60/materia6.htm>

Falconí, M. (2012). El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes del nivel medio de las instituciones públicas de milagro. (Tesis inédita de magíster en gerencia educativa). Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador.

Feldman, D. Iaies, G. (2010). Competencias docentes: un marco conceptual para su definición. Recuperado de <http://www.fundacioncepp.org.ar/wp-content/uploads/2011/04/competencias-docentes-un-marco-para-su-definici%c3%93n-preliminar.pdf>

Fierro, S. Contreras J. 2003. La práctica docente y sus dimensiones. Recuperado de http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/10/practica_docente.pdf

García, P. Muñoz, R. (2007). Interacción profesor-escuela y su influencia en el rendimiento escolar de los alumnos de 6 de primaria. (Tesis inédita). Universidad Pedagógica Nacional. México.

Garreta, J. Llevot, N. (2007). La relación familia-escuela: ¿una cuestión pendiente? Recuperado de http://www.fundacion-sm.com/ArchivosColegios/fundacionSM/Archivos/2007%202008/publicaciones/La%20relacin%20familia_escuela.pdf

GreatSchools. 2012. ¿Qué es lo que hace un buen maestro? Recuperado de <http://www.greatschools.org/espanol/383-que-es-lo-que-hace-un-buen-maestro.gs>

Groos, M. (2008). Los conceptos fundamentales de la Estrategia <http://manuelgross.bligoo.com/los-conceptos-fundamentales-de-la-estrategia>

Harf, R. 2007. Poniendo la planificación sobre el tapete. Recuperado de http://ipes.anep.edu.uy/documentos/curso_dir_07/modulo4/materiales/planificacion.pdf

<http://www.slideshare.net/12081989/ejes-de-la-gestion-educativa-estrategica>

Jensen, K. Joseng. F.Lera.M. (2007). Recuperado de <http://www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/5FamiliayEscuela.pdf>

- Jiménez L.I. (2008). La relación familia escuela. Recuperado de <http://centros.educacion.navarra.es/caps/primaria2/files/La%20relaci%C3%B3n%20familia%20escuela.pdf>
- Jumbo, F. (2009), Incidencia de la capacitación del docente en lenguaje en su desempeño en dos instituciones educativas de la ciudad de Quito durante el año lectivo 2007 – 2008. (Tesis Inédita Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). (2011). Registro Oficial No. 417. Recuperado de http://www.anjatega.com/attachments/043_Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20General%20Intercultural.pdf
- López, M. L. 2011. Familias, escuela y sociedad: Una alianza para la construcción de ambientes favorables para el aprendizaje. *Educación*. 57, 9-17.
- Marcelo, C. (2009). La evaluación del desarrollo profesional docente: de la cantidad a la calidad. Sevilla, España.
- Martínez, O. (2007). El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Maureira, O. Rojas, A. Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social. (2013). Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052013000100007&script=sci_arttext
- Medrano, H. Molina, S. 2010. DOCENTES, Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf
- Minakata, A. 2009. Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. Recuperado de http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Revista/SIN32_06/sin32_minakata.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Desempeño del Docente. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2011) El liderazgo educativo: eje fundamental para los rectores de instituciones educativas. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-310248archivopdfinformeencuentro7.pdf>
- Molina, K. Molina F. 2011. Los ejes de la gestión educativa estratégica. Recuperado
- Montecinos, C. 2003. Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>
- Montilla, A. (2010). La motivación y el desempeño del personal docente. Recuperado de http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_busca/archivo.php?codArchivo=2241
- Oizumi, E. 2004. Gestión Educativa Participativa y Fundamentos de Planificación. Recuperado de http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Gesti%C3%B3n%201_8783.pdf
- Orellana, A. 2010. Sistemas informáticos en redes, "Planificación Curricular PEA". Universidad Nacional de Loja. Loja, Ecuador.
- Oscar y Nohora. (2012). Tipos o modelos de gestión educativa. Recuperado de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Pacheco, M. (2008). Estrategias de enseñanza. Recuperado de <http://portal.educar.org/foros/estrategias-de-ensenanza>
- Paniagua, M. 2004. La formación y la actualización de los docentes: herramientas para el cambio en educación. Tomado de <http://www.cedal.org/docus/educ01.pdf>
- Pareja, J. A. 2007. Conflicto, comunicación y liderazgo escolar: los vértices de un triángulo equilátero. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev113COL3.pdf>
- Regalado (2012). ¿Formación del docente? Recuperado de <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>
- Rendón J. Secretaría de Educación Pública de México. (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica: Programa Escuelas de Calidad. Recuperado de

http://www2.sep.pdf.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf

Rivas, J. (2003). La perspectiva cultural de la organización escolar: marco institucional y comportamiento individual. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn31p109.pdf>

Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Recuperado de <http://www.ciep.fr/conferences/CDprofessionnalisation/bak/pages/docs/pdfinterv/RobalinoMagalyes.pdf>

Ruiz, G. (2007). Gestión institucional: conceptos introductorios. Recuperado de http://www.educ.ar/recursos/ver?rec_id=91901

Ruiz, Ma. J. (2012). La organización Institucional http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_.LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL._2012_-_copia.pdf

Salas, J. 2013. La reflexión sobre la práctica del docente como estrategia de mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje a partir de los resultados e avalúo. Recuperado de http://www.suagm.edu/umet/pdf/opai/talleres/la_reflexion_sobre_la_practica_docente.pdf

Saravia, A. Ruvalcaba, P. y Santín, M. 2003. El papel del docente en el aprendizaje. Recuperado de http://www.geocities.ws/roxloubet/papel_docente.html

Sorados, M. 2010. Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Tesis maestría inédita. Universidad San Marcos. Lima, Perú.

Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado (Tesis doctoral inédita). Universidad de Valencia. Perú.

Torres, M. R. (2009). Sobre educadores, buenos educadores y profesionalización. Recuperado de <http://otra-educacion.blogspot.com/2011/02/sobre-educadores-buenos-educadores-y.html>

Torres, P. Vargas, J.F. Vicente, L. (2006). El liderazgo democrático para mejorar el desempeño docente en los profesores de ciencias exactas del Colegio Nacional Santo Domingo de la Ciudad de Santo Domingo de los Colorados período 2006 – 2010. (Tesis de Maestría) Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Ecuador.

- Trejo, W. (2012). Características de la gestión escolar exposición. Recuperado de <http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>
- Vicente, D. 1996. Organizando el año escolar: La planificación. Recuperado de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000506.pdf>
- Vidal, G. V. Discurso de la ministra de educación del Ecuador: Foro Nacional de Formación Docente Inicial, Recuperado de <http://formardocentesecuador.blogspot.com/2011/04/discurso-de-la-ministra-de-educacion.html>
- Villagómez. M. (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. Recuperado de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf
- Zárate, L. J. (2002). El arte de la relación maestro alumno en el proceso enseñanza aprendizaje. Instituto politécnico Nacional. México: Tresguerras

PROPUESTA

ESTRATEGIA

ÁMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
Frágil conocimiento del cuerpo docente de la aplicabilidad del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en el desarrollo de las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje.	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
Fortalecimiento de la aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en el Colegio Nacional Nocturno "República de México".	
OBJETIVO:	
Fortalecer la concepción, la importancia y el potencial del PEI, mediante actividades de actualización, socialización, compromiso y evaluación de la planta docente en beneficio de la comunidad educativa.	

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Actividad 1: Actualización del PEI.	Procedimiento: -Diagnóstico de PEI -Propuesta y mejora -Elaboración -Aprobación	Humanos: Directivos, docentes, personal administrativo, representantes: estudiantiles, padres de familia y comunidad. Materiales: Proyector, PEI actual del colegio, Texto de la Loei, guía de elaboración del PEI.	-Registro de asistencia a la socialización. -Participación los actores, demostración de la importancia y la construcción participativa del PEI.
Actividad 2: Socialización docente del PEI.	Procedimiento: Convocar a la comunidad docente -Exponer el documento -Difundir los beneficios	Humanos: Personal directivo, personal docente y personal administrativo Materiales: PEI actualizado de la institución	-Informe de medición cuantitativa de la situación actual de la institución educativa en base a las evidencias encontradas.

<p>Actividad 3: Comprometimiento de los actores.</p>	<p>Procedimiento: -Lograr el compromiso del profesorado</p>	<p>Humanos: Equipo gestor</p> <p>Materiales: -Actas de compromiso personal -Hojas de asistencia -Fichas de observación</p>	<p>-Informe de involucramiento docente en favor del proyecto</p> <p>-Elaboración de la matriz de seguimiento programado de cada una de las actividades acordadas en el desarrollo del programa.</p> <p>-Informes mensuales</p>
<p>Actividad 4: Seguimiento y Evaluación.</p>	<p>Procedimiento: Evaluar los resultados de la aplicación y desempeño de las actividades programadas en fases anteriores</p>	<p>Humanos: -Directivos -Equipo gestor -Docentes</p> <p>Materiales: -Fichas de seguimiento -Formularios</p>	<p>-Cronograma de desarrollo de actividades.</p> <p>-Registro de avances</p> <p>-Informes de resultados</p>

BIBLIOGRAFÍA:

- Crespo, C. et al. (2013). MEC-Ecuador. Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional. Quito, Ecuador.
- MEC-Ecuador. (2011). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.
- Parra, J. (2007). Proyecto Estratégico de Reforma de Bachillerato (PEI). Recuperado de <http://www.colejacintojijon.edu.ec/Proyectos/PEI%20JJJC.pdf>
- Santy, L. (2012). Qué es el PEI? Recuperado de <http://es.slideshare.net/sandy-lorenty/que-es-el-pei>
- Aldaz, N. (2013). Proceso de construcción participativa del PEI. Recuperado de <http://es.slideshare.net/NelsonMarceloAldazHerrera/presentacin-de-instrumentos-y-proceso-final-pei-2013>
- Unidad Educativa Atenas. (2013). Proyecto Educativo Institucional. Recuperado de http://www.atenas.edu.ec/documentos/institucionales/PEI_sec.pdf

ANEXOS

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

RECTORIA) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,..... del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:**

Pública		Municipal		Particular		Fiscomisional	
---------	--	-----------	--	------------	--	---------------	--
- Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

- Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()
- Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()
- Nivel de estudio:**

Bachiller		Profesor		Tercer nivel		Cuarto nivel	
-----------	--	----------	--	--------------	--	--------------	--
- Nivel de Educación en el que trabaja:**

Inicial		Básica		Bachillerato		Básica y Bachillerato	
---------	--	--------	--	--------------	--	-----------------------	--
- Modalidad de trabajo:**

Presencial		Semipresencial		Distancia	
------------	--	----------------	--	-----------	--
- Relación laboral:**

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

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Víncula 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: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
			1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN:	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.



