



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el 2do, 4to, 5to, y 7mo año de Educación Básica de los centros educativos: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno Mora” de la ciudad de Cuenca, provincial del Azuay, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Quizhpi Chunchi, María Eulalia

DIRECTORA: Guamán Coronel, Diana Cecilia, Ing.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Ingeniera.

Diana Cecilia Guamán Coronel.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en las Escuelas de Educación Básica: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno Mora” durante el año lectivo 2013 – 2014, realizado por Quizhpi Chunchi María Eulalia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014.

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Quizhpi Chunchi María Eulalia declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación, de Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Ing. Diana Cecilia Guamán Coronel 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) de la Universidad”

f.....

Autor: Quizhpi Chunchi María Eulalia.

Cédula: 0102625829

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a todos mis seres queridos:

A mi esposo por sus palabras y confianza, por su amor de cada instante, de cada día.

A Francisco y Sofi la alegría de mi vida, por ser la mayor motivación para salir adelante.

A mis queridos padres y hermanos que siempre han estado presentes brindándome su apoyo.

María Eulalia Quizhpi Chunchi

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por una bendición más, por darme la salud y la vida para desarrollarme profesionalmente.

Un agradecimiento muy sincero a La Universidad Técnica Particular de Loja, a todos mis tutores y tutoras que han sido la luz, la guía en mi formación, gracias por compartirme sus conocimientos.

Un agradecimiento especial a la Ing. Diana Guamán Coronel directora de mi trabajo, quien con su valioso conocimiento ha orientado el desarrollo eficiente de mi trabajo.

Finalmente, un profundo agradecimiento a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” como a sus directivos y docentes, por brindarme su confianza al permitirme ejecutar el proceso de investigación en sus planteles.

María Eulalia Quizhpi Chunchi

INDICE 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
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1.....	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1. Desempeño docente	6
1.1.1. definiciones de desempeño docente	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	19
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	24
1.2. Gestión educativa	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	25
1.2.2. Características de la gestión	25
1.2.3. Tipos de gestión	26
1.2.4. Ámbitos de gestión docente	27
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	27

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	29
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	30
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.....	31
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	31
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	31
1.3.2. Tipos de estrategias.....	32
1.3.2.1. En la gestión legal.....	32
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	34
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	36
CAPÍTULO 2.....	39
METODOLOGÍA.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Contexto.....	41
2.3. Participantes.....	42
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	43
2.4.1. Métodos.....	43
2.4.2. Técnicas.....	45
2.4.3. Instrumentos.....	46
2.5. Recursos.....	47
2.5.1. Talento Humano.....	47
2.5.2. Institucionales.....	48
2.5.3. Materiales.....	48
2.5.4. Económicos.....	48
2.6. Procedimiento.....	49
CAPÍTULO 3.....	51
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	51
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeños docente.....	53

3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	55
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación	56
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	56
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.....	59
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.....	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	67
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	68
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.	70
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	71
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.	75
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.	76

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.	77
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.	80
3.3.2.13. Resultados desglosados en 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 docente y la observación del investigador.	82
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. ...	83
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	85
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	86
3.6. Desempeño profesional del docente.	88
CAPÍTULO 4.....	91
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA	91
4.1. Conclusiones.	92
4.2. Recomendaciones	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
Propuesta	98
ANEXOS	101

RESUMEN

La investigación trata sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se lo realizó en las Escuelas "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" de la ciudad de Cuenca, el propósito es fundamentar este desempeño docente en los diferentes ámbitos de gestión, determinar su nivel de conocimiento, la importancia que los docentes otorgan a dichos ámbitos y la frecuencia con que los aplican, monitorear características y desempeños básicos que deben poseer los docentes.

Para analizar el fenómeno se utilizó la observación directa del desempeño en su labor diaria y con la participación de los estudiantes del segundo, cuarto, quinto y séptimo año de educación básica. Este estudio tomó como base la información receptada mediante la aplicación de un cuestionario de autoevaluación a la labor docente.

Los resultados obtenidos demuestran que los docentes poseen las bases teóricas para ejecutar su trabajo, otorgan la importancia a cada momento de aprendizaje y poseen las competencias necesarias para llevar a cabo el proceso con eficacia, por lo cual se puede decir que el desempeño docente en estas instituciones es altamente responsable y de calidad.

PALABRAS CLAVES: desempeño, docente, proceso, calidad.

ABSTRACT

This investigation is about teacher performance in the teaching-learning process, you will be held in the "Honorato Vazquez" and "Vicente Moreno" in the city of Cuenca, Schools purpose is support of this teacher's performance in different areas of management, determine their level of knowledge, the importance that teachers give these areas and often you apply, monitor and basic performance characteristics that teachers should possess.

To analyze the phenomenon of direct observation of performance in their daily work and with the participation of students in the second, fourth, fifth and seventh year of basic education was used. This study was based on the information receipted by applying a self-assessment to teaching.

The results show that teachers possess the theoretical basis to perform their work, the importance granted to each moment of learning and possess the necessary skills to carry out the process skills effectively, so you can tell the teacher performance these institutions is highly responsible and quality.

KEYWORDS: performance, teaching, process, quality.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación consiste en analizar el desempeño docente, la incidencia del nivel de conocimientos y habilidades que disponen los docentes para ser entes importantes en la mejora de la calidad de la educación.

La educación es la mayor herramienta que tienen los pueblos para enfrentar los grandes retos del presente y del futuro. Si logramos una educación de calidad, podremos responder a la competitividad exigida por la globalización, podremos dominar la tecnología de punta requerida para la mayoría de actividades productivas, y seremos capaces de construir una sociedad más justa.

Por todo esto la preocupación sobre la calidad de la educación hoy en día ha presidido la orientación de las políticas educativas en los últimos años, por lo que la dimensión de esta calidad puede ser examinada estableciendo relaciones entre las capacidades pedagógicas, con las inversiones económicas en educación y con los objetivos en sus diferentes niveles.

Varios foros que han analizado la situación de la educación en nuestro país han llegado a la conclusión de que la formación científica y pedagógica del docente es insuficiente lo que repercute en el desempeño docente, pero vale dejar en claro que las cosas poco a poco están cambiando, ya que los resultados obtenidos y evidenciados en esta investigación demuestran aspectos positivos como la profesionalización de la carrera educativa, las exigencias para ingresar a la misma, la creación de unidades educativas que dispongan de una planta de docentes altamente evaluados o calificados, dotados de la infraestructura física y tecnológica como lo demanda la actualidad, además la Ley de Educación Ecuatoriana dispone ya de un sistema de evaluación que informa de los logros o niveles de aprendizajes alcanzados por los estudiantes en los diferentes años de estudio.

Con estos antecedentes, la presente investigación permitirá dar a conocer información real sobre el desempeño docente que sirva de base para rediseñar la formación práctica de los profesionales que estudian en la UTPL. Constituirá una referencia para las instituciones educativas en las que se realizó la investigación, ayudará con objetividad a aplicar los correctivos necesarios combatiendo las falencias y potenciando las fortalezas.

Este documento consta de cuatro capítulos, el primero inicia con el sustento teórico referente a definiciones sobre el desempeño docente, los factores que influyen en dicho desempeño como de sus características. Dentro de este capítulo también se da a conocer sobre lo que significa la gestión educativa, sus características y tipos. Así como de las estrategias para mejorar los procesos de gestión docente.

El segundo capítulo trata sobre la metodología utilizada para obtener la información, que inicia con la selección de los participantes, los métodos y técnicas utilizados como también de los instrumentos propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

El tercer capítulo contiene el análisis y discusión de resultados tomando como base la frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en los diferentes ámbitos de gestión.

El cuarto capítulo hace referencia a las conclusiones y recomendaciones con las que puedo aportar para mejorar el desempeño docente en las instituciones investigadas.

Finalmente se establece una estrategia creada en base a una de las debilidades detectadas a lo largo de la investigación, esta estrategia llamada propuesta servirá para mejorar el sistema de evaluación del proceso educativo, que sigue siendo una problemática a vencer transformando estilos de gestión educativa y de estilos de enseñanza aprendizaje con los cuales obtendremos una mejor calidad educativa.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. definiciones de desempeño docente

desempeño significa cumplir con responsabilidad, ser hábil, diestro en el trabajo, oficio o profesión; involucra de manera interrelacionada actitudes, saberes, habilidades y valores que se encuentran interiorizadas en cada persona, influyendo en su actuar dentro de su contexto y en la calidad global de su tarea.

el análisis de lo que significa asumir el rol de profesor, de acuerdo al nivel o etapa de desarrollo del alumno, hablan de la necesidad de tener un mayor acercamiento personal ya que una relación comunicativa más familiar hace que el alumno admire a su maestro y se identifique más con él. (torres y. 2000, p. 66).

la reforma ecuatoriana de 1996 recalca el rol creativo de las docentes y los docentes, poniéndolos como los coprotagonistas de la tarea educativa. “Gracias a una nueva concepción de lo que es el aprendizaje, se descarta su rol tradicional de transmisores y repetidores de saberes” (Rodas R. 1997 p. 18). Otorgando a los docentes y las docentes como los mediadores del proceso, como motivadores cautos y amorosos que impulsarán el crecimiento humano de sus estudiantes.

Es indudable que para alcanzar una educación de calidad con calidez depende en gran medida del desempeño docente y de los administradores del sistema, es necesario esforzarnos significativamente, hacer el trabajo en equipo coordinadamente, iniciando desde la planta central del Ministerio de Educación, pasando por las direcciones distritales, la supervisión ahora llamada asesoría educativa y llegando fundamentalmente a los maestros y administradores de las instituciones educativas.

Para Cordero (2009) a nivel macrosocial, la calidad educativa se entiende como un concepto complejo que conjuga cuatro componentes:

Relevancia: Como el aprendizaje que sirve para la vida.

Eficacia: Capacidad de lograr los objetivos con el universo de los estudiantes.

Equidad: Capacidad de obtener niveles equivalentes con estudiantes que se reconocen como diversos.

Eficiencia: Lograr los mismos resultados utilizando menores recursos (p. 1).

Según estas definiciones, el desempeño docente es el compendio de saberes y responsabilidades, pero que son posibles primeramente por el aporte del propio docente, luego del estudiante como de su entorno, entendiéndose esto como la motivación, capacitación e insumos o recursos didácticos. El desempeño docente es fundamental para tener una

educación de calidad en los diferentes ámbitos, como son: en el aula, en la institución, en la comunidad; etc.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Varias publicaciones ponen énfasis que, para alcanzar la calidad educativa el factor básico es el docente, por lo tanto los responsables que trabajan en la mejora de los sistemas educativos deberían apoyar el desarrollo profesional de las docentes y los docentes. Este desarrollo es un proceso permanente que comienza con la formación inicial del profesor y finaliza con la jubilación.

La formación inicial para ser docente, debe dotarlo de los conocimientos básicos fundamentales para que esté preparado pedagógica, didáctica y técnicamente. Luego la capacitación permanente permite su actualización en las innovaciones y orientaciones curriculares, corrientes tecnológicas y pedagógicas nuevas, para brindar al alumno aprendizajes funcionales, prácticos y productivos (Torres Y. 2000 p. 65, 66).

Este proceso permanente se divide en fases específicas, en la primera dominan los conocimientos básicos, en una segunda enfrenta la realidad en la experiencia como docente. Como lo presentaba el programa de estudios para las áreas profesional y laboral de los Institutos Normales que existían en los años ochenta, cuya malla curricular contenía lo siguiente:

I Cultura general

1. Literatura y Redacción
2. Estudios Sociales
3. Sociología
4. Filosofía
5. Idioma Extranjero y/o native
6. Educación Física.

II Formación científica

1. Matemática
2. Física
3. Biología
4. Química

III Formación profesional

1. Fundamentos de la Educación
2. Pedagogía

3. Currículum
4. Psicología
5. Estudio e Investigación aplicada a la Educación
6. Evaluación Educativa
7. Antropología Cultural
8. Tecnología de Materiales Didácticos
9. Nuclearización Educativa para el Desarrollo Rural
10. Orientación Educativa
11. Didáctica de Idioma Nacional
12. Didáctica de Matemática
13. Didáctica de Estudios Sociales
14. Didáctica de Ciencias Naturales
15. Didáctica de Educación Física
16. Actividades Prácticas y su Didáctica
17. Educación Artística y su Didáctica
18. Práctica Docente

(Ministerio de Educación y Cultura, Áreas de Formación Profesional y Laboral, 1982).

La formación docente está regida por los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano que están explícitos en:

- ✓ La Constitución Política del Ecuador.
- ✓ La Ley Orgánica de Educación Intercultural y
- ✓ El Reglamento General de La Ley de Educación.

La formación de profesores para la educación básica (primero a décimo años) estaba a cargo de los 353 institutos normalistas o superiores. De esos centros provenían la mayoría de docentes del magisterio, aunque hay un porcentaje alto de bachilleres. La formación de docentes para el bachillerato (primero a tercero) la realizan las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, ellas forman maestros con licenciatura y con maestría.

No hace mucho tiempo existían aproximadamente 40 instituciones universitarias que ofrecían títulos en educación sin un proyecto educativo común basado en estándares de calidad, lo que ha traído como consecuencia bajos promedios en las pruebas tomadas por el Ministerio de Educación en los últimos años para el ingreso al magisterio. Un ejemplo específico y penoso de esto, es que en las pruebas de pedagogía para ingreso al magisterio, las universidades politécnicas, que no ofrecen carreras del campo de la educación, obtuvieron mejores puntajes que los institutos pedagógicos y que algunas universidades del país con carreras de formación docente. El Comercio.com. (2010) Formación Docente.

La insuficiente formación científica y pedagógica del docente repercute en su desempeño evidenciado en la aplicación de métodos y procedimientos de enseñanza que no facilitan los niveles de aprendizaje y en la poca dedicación exclusiva a su profesión, ya que la muchos profesores y profesoras hace años atrás atendían dos actividades laborales, así podían pagar el

alto costo de la canasta familiar, pero se descuidó la importante tarea de educar y formar a sus estudiantes. Por otro lado, al no recibir una capacitación adecuada la mayoría de docentes trabajaban con modelos pedagógicos tradicionales que no promovían la construcción de conocimientos significativos, se generalizaba la enseñanza meramente expositiva.

Los procesos y recursos para mejorar la calidad de la educación, entre otras características podrían ser: Promover y animar la innovación, además disponer de planes de capacitación permanente para todo el personal.

1.1.2.2. Motivación.

Según Coon y Mitterer (2010, p. 320) “La motivación es el conjunto de procesos internos que se refiere a la dinámica de la conducta; a la forma a la que iniciamos, sostenemos, dirigimos y terminamos nuestras acciones”.

Otra definición sostiene que “La motivación desde hace muchos años se la percibe como un poder ciego que surge en el interior de la persona y se experimenta como la energía especial que puede hacer que quien la vive sea capaz de cualquier azaña”. (Sánchez, 2012, p. 81)

La motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, el docente tiene que sentirse estimulado desde el inicio de su formación, más aún en la vida profesional, porque este estado de bienestar influye en su desempeño individual y en la capacidad de organización para alcanzar los objetivos en este caso alcanzar una educación de calidad.

Por tal razón la motivación constituye:

“Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. En la actualidad la formación inicial es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional, lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente”. (Ministerio de Educación del Ecuador, Consejo Nacional de Educación, Educación Siglo XXI, 2004).

Hay investigaciones que determinan cinco sistemas claves que inducen a la motivación docente:

1. Sistema de tareas (por ejemplo: definición de trabajo, descripción del trabajo, evolución de las responsabilidades y actividades, estructuras y procesos para el desarrollo de las actividades).
2. Sistema de liderazgo (por ejemplo: desarrollo profesional, orientación y apoyo para llevar a cabo actividades profesionales).
3. Sistema de recompensas (por ejemplo: salarios y condiciones de trabajo).

4. Sistema social (por ejemplo: la percepción del rol docente en la sociedad, trabajo en equipo y procedimientos de retroalimentación, visión compartida y un conjunto de normas).
5. Sistema de desarrollo (por ejemplo, oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos) (Galtés, F. 2013, parr. 6).

Con todo lo anterior la motivación debe ser entendida como la orientación positiva que dirige la conducta de la persona para alcanzar el objetivo deseado. Los incentivos a la creatividad, al esfuerzo y al desempeño, a través de un sistema adecuado de remuneración, que le permita satisfacer sus necesidades básicas tanto físicas como sociales proporcionarán una base sólida sobre la cual el docente se sienta valorado, con una actitud positiva frente a su amplia e importante responsabilidad.

Este mismo estudio indica que existen aspectos que dan satisfacción a los docentes, esos son: trabajar con niños, niñas y adolescentes; sentir que esos seres humanos muestran interés por la educación, involucrarse y apoyar a aquellos estudiantes que presentan problemas educativos o afectivos. Las maestras y los maestros también se motivan cuando disponen de un ambiente adecuado de trabajo, cuando socialmente son considerados con respeto, y cuando tienen oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

Una Buena parte de América Latina y Europa han establecido un sistema de escalafón docente, que contienen una serie de categorías profesionales para reconocer el trabajo de sus profesores. Este escalafón puede servir tanto para determinar los complementos salariales, como para obtener otros beneficios laborales (prioridad en el cambio de escuela), o profesionales (prioridad para licencias por estudios o elección de horarios).

"Un ejemplo claro se tiene con los concursos de formación. En muchos países la realización de cursos lleva, de manera directa o indirecta un incremento salarial lo que ha originado la obsesión de los docentes de hacer cualquier tipo de curso, pero sin importar el aspecto de mejorar sus desempeño profesional." (Ministerio de Educación del Ecuador, Consejo Nacional de Educación, Educación Siglo XXI, 2004).

En estos últimos años y opuesto a lo anterior, en nuestro país el plan decenal propone revalorizar la profesión docente como medio de motivación, al mismo tiempo busca ser un factor para mejorar la calidad de educación y su objetivo es: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente, otorgando un bono económico a quienes obtienen un buen rendimiento académico, con el objetivo de ir motivando su formación inicial.

En lo que se refiere a la capacitación continua la viene desarrollando el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) del Ministerio de Educación que contempla:

Programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

Destacamos que los cursos para la formación continua se plantean basados en las mallas de las carreras de licenciatura y de los programas de especialización de la UNAE, de los cuales se toman los aspectos epistemológicos y pedagógicos fundamentales y se los expresa en formatos de cursos cortos. Esto presupone el diseño de cursos propios de alto nivel que contribuyan al perfeccionamiento y desarrollo de las prácticas de los docentes en ejercicio (Ministerio de Educación de Ecuador).

El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural publicó el nuevo escalafón con la categorización de los docentes en diez escalas, ubicándolos según su título y tiempo de servicio. En esta transición todos los docentes no demuestran motivación, ya que sea por las altas exigencias del sistema o porque están cerca de culminar su carrera de servicio.

Caso contrario se puede originar lo que dice Torres (2011), “Si damos por su puesto que la mayoría de los trabajadores no sienten ni el más mínimo interés por su trabajo, podemos interpretar los bajos rendimientos como la confirmación de esa falta de interés, aún cuando la interpretación correcta podría ser que su capacitación para el trabajo ha sido muy deficiente” (p. 19).

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Los profesores somos responsables de la estructura de relaciones que se construyen y funcionan al interior del aula. Podemos crear relaciones verticales, rígidas y jerárquicas de efectos negativos; o democráticas, solidarias y abiertas.

Del estilo de gestión curricular, de la forma como el docente construye y conduce las relaciones, del modo cómo trata a sus estudiantes, depende el clima o ambiente que se genera. Esto lo destaca Moya (2010) “sin una buena y eficaz relación didáctica sencillamente no hay una buena relación profesor-alumno. Si a la tarea didáctica le falta la relación humana sufre la calidad del aprendizaje incluso se va a dejar de enseñar y aprender” (p. 5).

La actividad comunicativa resulta de la actividad conjunta del maestro y los estudiantes, su éxito depende de la relación entre estos dos elementos.

“Es una relación bipolar de ida y vuelta que se establece entre personas de diferente edad y de grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia ecuanimidad, prudencia y exigencia” (Aulaneo parr. 16)

Por lo tanto el maestro debe tener la capacidad de relacionarse, de orientar al grupo, de demostrar paciencia y hasta sabiduría para actuar con justicia. Por lo tanto debe saber:

- ✓ Comunicarse ininterrumpidamente en la clase y fuera de ella.
- ✓ Responder de forma serena y adecuada a los estados de ánimo de sus estudiantes.
- ✓ Comprometerse afectivamente con ellos, brindarles cariño, confianza y seguridad en el trato.
- ✓ Evitar la tendencia a evaluar constantemente la conducta de los estudiantes, aprender a escucharlos y tartar de ponerse en su lugar. Ser tolerante con sus equivocaciones y demostrarles donde estuvo la falta.
- ✓ Respetar la personalidad de sus alumnos, sus características individuales. No utilizar frases o palabras que lesionen su dignidad.
- ✓ Estar siempre dispuesto al diálogo y la participación espontánea de los estudiantes, aunque interrumpan brevemente las explicaciones del maestro.
- ✓ Cuando se produzca la distracción de los alumnos, usar recursos lingüísticos o paralingüísticos discretos, sin golpear ningún objeto ni alzar la voz.
- ✓ Utilizar la sonrisa como señal para disminuir las tensiones y el nivel de ansiedad de los niños y niñas. (Torres, M. Y. 2000).

En la labor docente es importante la ejemplaridad, ya que el estudiante percibe los más mínimos detalles de la personalidad de quien trata de transmitir conocimientos y valores, si el educando descubre en el docente los mismos defectos o vicios contra los cuales predica toma una actitud negativa y se siente decepcionado, por lo tanto es esencial cumplir con la frase: Predicar con el ejemplo. “La relación óptima entre maestra o maestro y estudiantes es la se establece a través de situaciones de comunicación reales que permiten al niño o niña crear nuevos significados con lo cual podrá encontrar sentido a los nuevos aprendizajes” (Arévalo, J. 2010 p. 18).

1.1.2.4. Relación familia escuela.

En la actualidad cada vez se siente más la necesidad de involucrar a los padres y madres de los estudiantes en la tarea educativa. La familia debe interesarse en el progreso de sus hijas e hijos. La escuela no es un depósito de niños, es lo que quiere decir Rodas (1997) en su estudio, debe ser “un espacio de interacción entre niños, niñas, docentes y responsables familiares, prevee la integración de representantes de los padres de familia a los órganos de gobierno. Cada escuela debe encontrar estrategias para conseguir la participación de padres y madres” (p. 32)

No solo un comité de padres de familia, sino todos los padres de los estudiantes, y no las madres en vez de los padres, sino los dos, y no solo para recibir las libretas o dar cuotas. Ellos deben ser llamados para recibir charlas, cursillos, talleres; sobre los temas más necesarios, como lo son: estimulación intelectual, educación en la sexualidad, prevención de la violencia,

salud, nutrición, educación ambiental, recreación familiar, cultura, derechos de niñas, niños y adolescentes; etc.

Para satisfacer las necesidades de los padres como de los estudiantes es imprescindible establecer esta estrecha relación de la familia y la institución educativa para ofrecer la atención que cada uno necesita, ya que todos los niños, niñas y padres son diferentes y por lo tanto requieren de una atención individual.

No se trata de hacer cosas para los padres y madres, sino con los padres y con las madres. Establecer líneas de actuación conjunta con respecto a la educación de las niñas y niños, abrir canales de participación, compartir concepciones y saberes. A veces se dice que los padres no intervienen en la escuela porque no quieren, pero a veces también es cierto que no se les deja participar.

Sin olvidar que los primeros educadores son los padres y madres y que los docentes somos los colaboradores en esa vital tarea. “La participación de los padres en el quehacer educativo no solo es importante, sino moralmente exigible y su participación no será únicamente para opinar, sino para responsabilizarse con la gestión escolar” (Torres, Y. 2000 p. 83) en este sentido su aporte no será solo para programar egresos económicos para fiestas o paseos sino para que vayan formando parte del proceso educativo.

Para efectivizar este involucramiento de los padres y madres en el proceso educativo, se debe crear buenos canales de comunicación mediante: entrevistas personales, informes, reuniones, escritos informativos, festividades, concursos, festivales, casas abiertas: entre otras. Con un sistema de comunicación efectiva originará lo que Rodas (1997) llama la corresponsabilidad:

“Los padres deben corresponsabilizarse, sobre todo con el ejemplo, en la formación de su hijo o hija en sentimientos de amor, ayuda mutua para con las demás personas, así como en la valoración de la cultura nacional, el respeto a la naturaleza. En el proceso educativo de un niño o niña no hay nada significativo” (p. 44).

Es necesario destacar que lo anterior aunque por simple que se lo vea, en ciertos casos no se cumple por razones culturales o económicas. Toda familia ecuatoriana valora la educación de sus hijos pero todavía falta más cohesión e involucramiento con el proceso educativo, pues se ve amenazado por numerosos factores como: la migración, hogares desorganizados, bajo nivel de educación de los padres, analfabetismo, violencia: etc. Esto ya lo determinó un estudio que decía:

“Lamentablemente, dadas algunas condiciones estructurales, específicamente, el avance de la pobreza y otros factores sociales, el derecho a la educación registra dificultades para ser ejercido y demanda de nuevas políticas y recursos para contrarrestar los impactos más agudos en los ámbitos de la equidad, calidad y gobernabilidad del sistema educativo” (Consejo Nacional de Educación, 2004).

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización institucional según el Glosario de Competencias (2002) del Ministerio de Educación de Colombia sostiene que es la “capacidad para orientar estratégicamente el establecimiento, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, las políticas sectoriales, y las características sociales, económicas y culturales del entorno. Implica la capacidad para formular planes y procesos que articulen las diferentes sedes del establecimiento” (p. 2)

Entonces el líder educativo no es el gerente o el propietario de una institución, que está alejado de la organización, sino más bien debe constituirse parte importante de ella. De allí que se comprenda mejor a la administración cuando se la considera como una relación entre personas y grupos más que una relación entre técnicas y normas administrativas.

Creando éste clima laboral institucional positivo, donde exista coordinación de actividades, como consecuencia tendremos que todos sus miembros perseguirán los mismos objetivos.

La organización institucional es un esfuerzo de largo plazo cuyo objetivo es el cambio de las actitudes de las personas y de las relaciones de trabajo, con el fin de lograr de que toda la institución alcance un nivel de funcionamiento más efectivo para la innovación y para la solución de problemas.

Para lograr que todos los miembros aporten para la consecución de objetivos es necesario aplicar estrategias que buscan crear una organización escolar innovadora, como lo señala Gimenez, (2013):

- ✓ Involucramiento de padres, madres y comunidad.
- ✓ Liderazgo compartido y de trabajo colaborativo.
- ✓ Partir de una realidad concreta.
- ✓ Proceso de autoevaluación, como de evaluación y seguimiento permanente.
- ✓ Partir de indicadores para analizar la escuela que se tiene.
- ✓ Diseñar y proyectar la escuela que se quiere tener.
- ✓ Articulación de programas y proyectos en función de objetivos y metas construidas.
- ✓ Actualización en la formación de directivos y equipo de trabajo para la mejora continua de competencias: elaboración del plan estratégico y proyecto educativo.
- ✓ Transparencia, no solo en lo financiero sino en lo académico, logros educativos, organización de actividades; etc. (p.6).

Fundamentalmente con lo anterior se aspira alcanzar cambios culturales en la visión de las personas, en los procesos de la administración más participativa, mediante la delegación, el

funcionamiento efectivo de equipos de trabajo, una mejor atención y actitudes de colaboración entre todos. Como lo grafica Picazo, donde se mantiene una coordinación en su accionar.

Título: Los Componentes de la Organización Educativa

Gráfico N° 1



Fuente: Picazo N. 2009, p. 10

Tomando como referencia el gráfico N° 1 se determina que la organización escolar no es una función exclusivamente ejecutiva, sino que está distribuída y es responsabilidad de todos quienes conforman la institución.

Otro aspecto a tomar en cuenta de este gráfico es que de la misión y visión nace un proyecto educativo en base al consenso e intereses de sus miembros, que encamina la actuación del centro escolar explicando su identidad, sus principios, sus objetivos y su estructura organizativa. Sus miembros se caracterizan por su independencia pero también por su interacción, compenetración funcional y su solidaridad. Esto es lo que Herrera, (1997) determina en su texto que dice: “la organización escolar en su accionar contiene una idea de síntesis, y la síntesis se logra a través de procesos de dirección y coordinación” (p.22).

1.1.2.6. Políticas educativas.

En 1996 se oficializó un Nuevo currículo para la educación fundamentado en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales que recibió el nombre de “Reforma Curricular para la Educación Básica”, que recoge las diferentes expectativas de los sectores sociales respecto de lo que éstos esperan de la escuela; está inserta en las Corrientes pedagógicas

constructivistas con ideas claras, actitudes positivas, que son el propósito que se quiere logren los estudiantes” (Torres, Y. 2000 p. 85)

En 2006 se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, el cual se incluye como una de las políticas, el mejoramiento de la calidad de la Educación.

La Constitución del Ecuador del 2008 en su artículo 26 declara: “La educación como un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Como vemos actualmente la educación tiene una atención preferencial desde la misma constitución, de aquí nace la Ley Orgánica de Educación Intercultural que contiene derechos y responsabilidades de los actores del sistema educativo, en este orden luego surge El Reglamento a la Ley de Educación que regula el accionar de los miembros que interactúan en las diferentes instancias educativas; a continuación están Códigos de Convivencia y demás instrumentos legales de cada plantel escolar, que contienen acuerdos y compromisos de los diferentes actores para garantizar una educación de calidad y por consiguiente mejorar la calidad de vida.

El sistema educativo ecuatoriano tiene como política y principio rector El Buen Vivir o Sumak Kawsay es el hilo conductor de los ejes transversales que forman parte de la educación en valores. “El Buen Vivir es un eje esencial de la educación en la medida en que el proceso educativo debe contemplar la preparación de los futuros ciudadanos para una sociedad inspirada en los principios de ese Buen Vivir, es decir, una sociedad democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, tolerante con la diversidad y respetuosa de la naturaleza” (Actualización Curricular 2010 p. 16).

El objetivo general del sistema educativo expuesto en el plan decenal es: “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad”.

El mismo plan decenal tiene políticas todas con el fin de mejorar la calidad de la educación y estas son:

Política 1: Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.

Política 2: Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año.

Política 3: Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

Política 4: Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.

Política 5: Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.

Política 6: Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.

Política 7: Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional docente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Política 8: Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto (PIB) hasta alcanzar al menos el 6%.

Para cumplir con este plan se han diseñado varias estrategias, una de ellas la Actualización y Fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y de Bachillerato como la construcción del currículo de la Educación Inicial.

Como complemento de estas estas estrategias se han elaborado nuevos textos escolares y guías didácticas para los docentes.

En 2007 la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió determinar el grado de aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica en las aulas, determinando los logros y dificultades técnicas y didácticas.

“La evaluación del 2007 permitió comprender algunas de las razones por las que los docentes justifican el cumplimiento o incumplimiento de los contenidos y objetivos planteados en la Reforma: La desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los temas que debían ser enseñados en cada año, la falta de claridad de las destrezas y la carencia de criterios e indicadores esenciales de evaluación” (Ministerio de Educación del Ecuador. Actualización Curricular 2010 p. 8).

En mayo del 2009 se inició la evaluación obligatoria a docentes en ejercicio como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. Incluyó la evaluación de conocimientos específicos, pedagógicos y de habilidades. Hubo resultados poco alentadores..

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

La Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe – LOEI en su Capítulo Cuarto, Artículo 25, establece que los niveles de gestión de la Autoridad Educativa Nacional son cuatro: Nivel Central, Zonal, Distrital y de Circuito. El Ministerio de Educación busca desconcentrar este servicio para:

- ✓ Para que las instituciones educativas estén articuladas a un mismo proyecto educativo, que responda a las necesidades de la población local.
- ✓ Para instalar una administración educativa en territorio con autonomía financiera y con capacidades de respuesta a necesidades urgentes. Toma de decisiones oportunas y eficaces, sin centralismo.
- ✓ Para que la ciudadanía acceda a los servicios educativos, de forma más cercana, ágil y eficiente, a través de ventanillas de servicio.
- ✓ Para aprovechar de manera eficaz y eficiente todas las capacidades instaladas en los diferentes niveles de gestión.
- ✓ Para que exista Microplanificación en cada uno de los distritos educativos, para racionalizar la oferta y la demanda (Ministerio de Educación).

1.1.3. Características del desempeño docente

“Se puede afirmar, que básicamente, todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza, y por otra obtener información para tomar alguna decisión” (Murillo, J. 2006 p. 87).

Efectivamente, junto con el propósito de mejorar, también busca información con vistas a seleccionar y/o a clasificar a los docentes, en la mayoría de países existe evaluación externa del desempeño docente, ésta tiene repercusiones que pueden considerarse como “duras” para la vida profesional docente, incluso llegando a incidir en su futuro.

“El desempeño docente puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos” (Robalino M. 2006, p. 72). Bajo este concepto se reconoce que hay una serie de factores que influyen en el desempeño docente: formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo, niveles salariales, salud, autoestima, compromiso profesional, clima institucional, valoración y prestigio social, estímulos, incentivos y evaluación del desempeño docente.

Entre las políticas de mejoramiento de la formación inicial docente y de ingreso al magisterio fiscal del Ministerio de Educación, está la de desarrollar el perfil profesional óptimo de salida de carreras de formación de docentes de EGB. Este perfil se usará para ajustar los procesos de ingreso al magisterio fiscal, de tal forma que entren solo los mejores docentes, es decir, aquellos que demuestran en las pruebas de ingreso que cumplen con este perfil óptimo (selección meritocrática). En la actualidad se lleva a cabo una investigación cualitativa sobre docentes recientemente graduados de su carrera, que tienen un excelente

desempeño en el aula de clase, en instituciones fiscales, privadas, municipales y fiscomisionales de todo el país. (www.educación.gob.ec).

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Algunas de las cualidades que debe tener la persona que se va a dedicar a la labor docente son:

Las cualidades espontáneas.- que se cristalizan y se funden en la “vocación educadora”, verdaderos dones naturales, susceptibles de cultivo y potencialización:

1. Apertura mental cósmica, humana y social.
2. Disponibilidad para dirigir su actividad a una relación de ayuda hacia otros.
3. Fe a los valores que otorgan sentido a la existencia humana y rumbo a nuestra actividad.
4. Maduración intelectual y moral.
5. Objetividad para evaluarse mental y éticamente y, juzgar a los demás sin apasionamientos ni prejuicios.
6. Entusiasmo, nacido de la importancia y exigencias de su misión.

Las cualidades adquiridas.- que comprenden la cultura general, la preparación profesional, condiciones indispensables de la personalidad del maestro, que en su conjunto equilibrado son el soporte de una labor educativa fecunda. (Torres, M. Y. 2000).

Con respecto a lo anterior, lo que caracteriza a un docente es su formación en valores, muy fundamentalmente su responsabilidad en el trabajo, el servicio a los demás, el amor hacia niñas y niños que le dan sentido a su misión. Como lo manifiesta Morán F. (1997) “las características para un desempeño de calidad require de: Amor, tolerancia, sabiduría, prudencia, serenidad, armonía, firmeza, decisión, persuasión, comprensión, nobleza, criterio, diligente, empático, simpático, creador, positivo y amable” (p. 31).

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Mejorar la educación del Ecuador requiere de viejas y nuevas aportaciones, nuestra realidad evidencia que las transformaciones en educación ya se vienen dando, pero para llegar a la calidad se requiere de un plazo más amplio, sin que esto signifique que se detengan las acciones propuestas por el sistema o dejemos de aportar con nuestro trabajo; por el contrario, esas transformaciones implican impulsos sostenidos de modo permanente.

El desafío del docente ecuatoriano es ser parte activa y responsable del sistema educativo para,

Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un

enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. (www. Educación.gob.ec).

Actualmente vivimos una re estructuración del servicio educativo y los mecanismos que garantizan a todos el derecho a la educación, cabe anotar la importancia de utilizar sistemas de evaluación en el mejoramiento de los servicios y de todos sus componentes.

No todo se puede dejar a la escuela o al colegio o, dicho de otro modo, para pedirle más actuación social a la escuela y al colegio se necesita unir apoyos y articular programas sociales, optimizando inversiones. “Es urgente, por lo tanto, revisar nuestras actitudes como docentes, y ver si, efectivamente, estamos contribuyendo a la formación de una sociedad educadora, como docentes investigadores, a la transformación del sistema macro (ministerio), meso (planteles) y micro (en las aulas)” El Comercio.com.noticia (2011).

Para mejorar la calidad educativa el docente debe reflexionar sobre su labor, ya que para conseguir aprendizajes efectivos se requiere de la aplicación de procesos significativos bien planificados y aplicados profesionalmente. Para llegar a lo anterior el docente necesita de una formación inicial adecuada y no termina solo ahí, requiere de capacitación permanente en metodología moderna, también de experiencia y no se puede olvidar que el maestro debe ser valorado por la sociedad. Visto de esta manera, el desafío más grande según Villogómez (2012), es “dotar al docente de las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas e innovarlas dotarlo de las capacidades para aprender continuamente, para aprender de los otros y con los otros”.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El artículo 112 de la LOEI señala que el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psico – pedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de incentivos académicos como: entrega de becas de posgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

Todo esto conduce a mejorar sus habilidades y competencias que permitirá brindar una educación de calidad a la vez que le reporta mejoras en escalafón en el sistema educativo. Este desarrollo lo impulsa el Ministerio de Educación mediante El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) que realiza diversas acciones como las siguientes:

- ✓ Afianzar la calidad del sistema educativo.
- ✓ Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- ✓ Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

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

El desafío como docentes es lograr que los y las estudiantes al culminar la educación básica tengan un perfil y sean capaces de:

- 1) Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- 2) Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- 3) Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- 4) Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- 5) Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- 6) Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- 7) Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- 8) Producir texto que reflejen su comprensión del Ecuador y del mundo contemporáneo a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.
- 9) Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas; etc.
- 10) Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- 11) Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- 12) Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético. (Actualización Curricular 2012).

Además establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad. Por ello el ministerio debería hacer énfasis en la formación docente para que sea continua, práctica y efectiva, a lo largo de toda la carrera docente, y tomar a esa misma práctica como eje formativo.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La familia, la escuela y la comunidad forman el equipo básico y necesario para encaminarse hacia los objetivos planteados, al cumplir responsablemente lo que a cada uno le corresponde.

Es fundamental iniciar recordando de que, la familia actual ya no tiene las características de antaño, cuando la formación de hábitos y valores esenciales que debe tener una persona nace de las enseñanzas transmitidas de padres a hijos.

Hoy en día las familia son de todo tipo: con papá y mamá, solo mamá, solo papá o simplemente a cargo de un familiar, vecino o amigo; ya que en muchos casos nunca formaron un hogar o porque los padres tuvieron que salir por falta de fuentes de trabajo.

Las familias actuales están formadas por esposos que trabajan y los hijos están solos en casa luego de la escuela o a cargo de algún familiar. Todo esto debe llevarnos a repensar la tarea de la escuela ya que en cierto modo se le ha otorgado la inmensa tarea de educar en todo aspecto: académico, moral, social, cultural; etc.

“La familia ya no está en el lugar asignado, o por lo menos ya no es la misma familia, con las mismas posibilidades y funcionalidades que antaño” (Jordi, G. 2007 p. 14) la escuela por su parte también a cambiado ya que es el lugar donde más horas del día están las niñas y niños a cargo de una persona que los orienta en diferentes ámbitos, por lo que la escuela tiene un papel de moralización en la infancia.

Si en la mayoría de los hogares la responsabilidad de los hijos, la dejan a la escuela, el maestro no puede cerrar los ojos ante este dura realidad, por consiguiente es necesario concientizar a los padres, en que la educación de los hijos es labor conjunta de padres y maestros para guiarlos, trazar un plan de acción o de orientación de no perder la oportunidad de crear lazos de amistad entre estudiantes, padres, maestros y comunidad, dando tiempo de calidad a los educandos.

Es necesario replantear lo que entendemos por institución educativa, que demanda una mayor participación de la familia y la comunidad en las tareas educativas. Siendo un solo organismo, “debe constituirse como unidad de equilibrio y dinamicidad. Si los diversos elementos no logran integrarse en una unidad superior, que constituye la comunidad educativa, la tarea de educar al alumno habrá abortado” (Torres, C. 2011).

“Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje”. Ecured, (2014 parr. 5).

Por esta razón se puede decir que la educación ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños.

El involucramiento de las familias en la vida del centro, se alcanza aprendiendo a trabajar juntos en diversas actividades, los padres y profesores pueden programar, asumiendo que un trabajo en equipo es un medio eficaz para estimularse y apoyarse mutuamente. Esto conlleva valorar las ideas e iniciativas de los demás. “La visión de un trabajo en colaboración, parte de un concepto de cambio y mejora de la realidad, a través de la acción conjunta de todos los implicados, a la vez que repercute en una mejora de la enseñanza y de la vida escolar. (Ecured, 2014, parr.8).

Es así que en este último año el ministerio demanda la creación del Código de Convivencia en cada una de las instituciones educativas y los gestores han sido los estudiantes, los docentes, padres de familia que asu vez conforman la comunidad; este documento contiene los acuerdos y compromisos de cada miembro para aportar con el mejoramiento de la calidad de la educación en nuestro país.

Siguiendo este modelo de crear un compendio de derechos y responsabilidades que es lo que contiene un código de convivencia, hace que la triada (familia, escuela y comunidad) Participe activamente, con una actitud crítica, democrática y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y así este pueda generar aprendizajes de calidad. Además establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado.

Trabaja colaborativamente con las familias para establecer expectativas mutuas y comunicación constante, con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo. Se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo. Promueve un mayor compromiso de la familia y la comunidad en la corresponsabilidad en los resultados de aprendizaje.

Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones. Incorpora a sus prácticas de enseñanza la riqueza de saberes, convirtiendo a la comunidad en un lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Para Ramón (2005) “La práctica docente es producto de una compleja articulación entre teorías vulgares y científicas, entre conocimiento enseñado y conocimiento aprendido acríticamente; por lo tanto pone en juego saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemática y explícitamente” (parr. 40).

Con esta premisa, en el campo de la formación, las prácticas profesionales constituyen el espacio curricular específico destinado al aprendizaje y desarrollo de las capacidades para la actuación docente en las aulas, es decir, en contextos reales. Si asumimos que el docente tiene las funciones antes referidas, entonces es necesario establecer las competencias que le permiten el cumplimiento de dichas funciones, estas son:

- ✓ Competencia cognoscitiva.

Constituye la capacidad e idoneidad del docente para trabajar con variada información científica: localización, estudio, registro, producción y actualización sistemática de la información para el dominio del contenido en sentido amplio relacionado con su labor formativa.

- ✓ Competencia de diseño del proceso educativo.

Capacidad de planificar de forma creativa sin dejar de lado la contextualización para lo que requiere: diagnosticar, pronosticar, seleccionar y estructurar contenidos, seleccionar fuentes, determinar los métodos, procedimientos, tareas docentes, concebir la evaluación y las formas de organización, para los diferentes tipos de diseño.

- ✓ Competencia comunicativo-orientadora.

Es la configuración psicológica de la personalidad, saber conocer con las necesidades y problemas de los estudiantes, a través de las acciones de orientación, organización, control y evaluación en todas sus dimensiones y de su propia actividad pedagógica.

- ✓ Competencia de interacción social.

Capacidad del docente para interactuar como miembro de una comunidad, por medio de su ejemplo dirigir procesos sociales mediante: organización, conducción, control, evaluación, participación, cooperación y en general de dirección de la actividad social en función de la educación.

- ✓ Competencia investigativa.

Se determina como la idoneidad del docente para perfeccionar el proceso de educación de los alumnos a través de la actividad investigativa: exploración científica de la realidad educativa, la proyección de la investigación, la ejecución de la investigación, el análisis de los resultados del proceso investigativo, la comunicación de los resultados y la introducción y generalización de los resultados en la práctica social.

(Ramón, 2005, parr. 45).

Según ésta información las características principales de un docente son: capacidad de manejar y producir información científica, un excelente planificador según el diagnóstico y las metas a

alcanzar, habilidad para conocer a sus estudiantes para saber guiarlos, líder e investigador del hecho educativo.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Esta gestión se refiere a la importancia del compromiso de las personas con la institución, y a la responsabilidad que tienen los profesores y administradores en avanzar la misión institucional tanto a través de esfuerzos personales y como integrantes de equipos de trabajo.

(Lepeley M. 2003, p. 39).

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

La gestión educativa constituye el cumplimiento de estrategias encaminadas a efectivizar la misión y la visión de una institución educativa, port al razón:

Se ha definido la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos relacionados a la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas, gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser de las instituciones. (Caballero, S. 2008 p. 321 – 322).

Bajo estas consideraciones, podría decir que la gestión educativa significa: estimular, enriquecer, optimizar la potencialidad de cada persona o docente, con criterio institucional, para lograr una magnífica dirección de servicio a la comunidad educativa que va en beneficio de niñas y niños.

1.2.2. Características de la gestión

Una acertada gestión educativa debe tener valiosas caraterísticas, entre ellas:

Título: Características de una Gestión con Calidad

Tabla N° 1

Anticipación	Tener pleno conocimiento, actuar en el momento preciso en resolver un problema, dar solución o perfeccionar un nuevo proyecto educativo.
Renovación	Listos a intervenir en el presente y futuro, preparados científica y emocionalmente para competir.
Eficacia	En el sentido de optimizar los recursos pedagógicos, alcanzando objetivos institucionales, como el de mejorar la calidad de la enseñanza

	aprendizaje.
Eficiencia	Con el criterio de producir lo máximo con mínimos recursos humanos y materiales.
Efectividad	Tratar las estrategias de un trabajo objetivo y concreto de carácter académico, científico y técnico.
Relevancia	El valor que damos a la institución respecto a la dignidad que tiene el docente, estudiante y comunidad, logrando tener el prestigio, respetabilidad y calidad humana.
Excelencia	Todo proceso debe ser verificado constantemente para obtener la meta deseada.

Fuente: Morán, F (1996)

Básicamente, esta gestión se caracteriza por una visión-misión amplia de las oportunidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Este proceso es acción, y, como compromiso a toda la comunidad educativa, es fundamental lograr que todos los actores de ésta tiren o remen hacia un mismo lado o rumbo para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. Los elementos que contiene la Gestión Educativa Estratégica se reconocen como los básicos para identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora. (Marconi, 2004, parr. 12).

Según esta concepción la gestión educativa posee las siguientes características:

- ✓ Cumple con una misión y persigue una misión.
- ✓ Fortalece proyectos educativos.
- ✓ Mantiene una autonomía institucional.
- ✓ Administra recursos adecuadamente.
- ✓ Promueve liderazgo.
- ✓ Promueve una sana convivencia escolar.
- ✓ Enfoca al aprendizaje.

1.2.3. Tipos de gestión

Esta gestión es un proceso mediante el cual un equipo establece acciones a seguir para concretar las metas y objetivos planteados, según las necesidades y demandas de una colectividad. La gestión escolar en el ámbito institucional está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera.

Área de gestión directiva: se refiere a cómo debe ser orientado el establecimiento educativo, es decir, se encarga de: direccionamiento estratégico, de la cultura institucional, el clima, el gobierno escolar, las relaciones con el entorno. Es el área de organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar

propia, en el marco de la política educativa vigente. Con la gestión directiva el director o rector y su equipo organizan, desarrollan y evalúan el funcionamiento general de su institución.

Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional.

Gestión pedagógica y académica: es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo es el área de: los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico. Enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

La gestión en la comunidad: se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad: participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos.

Gestión administrativa y financiera: es la que se encarga del uso efectivo de los recursos, tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica. La administración de la planta física, los recursos, los servicios, el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable. (Universidad Pedagógica Nacional, 2011, p.6).

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

Hace referencia a las diferentes características y desempeños generales y básicos que deben poseer los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza de calidad.

Son orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad. Los estándares para evaluar el desempeño docente son descripciones de lo que éstos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes o destrezas esperadas.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar la educación ecuatoriana cuentan con un marco legal instituido de la siguiente manera: Constitución de la República aprobada en el 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que está en vigencia desde marzo del 2011 y su Reglamento vigente desde Julio de 2012. Todos estos documentos legales modifican completamente la estructura del sistema educativo ecuatoriano, y viabilizan los cambios fundamentales para mejorar sustancialmente el servicio educativo de nuestro país.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento es el cuerpo legal completo que contiene todos los artículos de la Constitución ecuatoriana que hacen referencia a la educación y que son el fundamento para toda normativa más específica.

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

Constituye una área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad, impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz. (Ministerio de Educación, Estándares de Calidad Educativa. 2012, p. 5)

Dentro de este marco legal se destacan veinte “ideas - fuerza” que son de fundamental importancia ya que permiten reconfigurar el sistema educativo y a su vez garantizar un servicio educativo de calidad.

1. La educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.
2. Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
3. Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.
4. Se vela por los derechos de los establecimientos particulares y fiscomisionales.
5. Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
6. Se garantiza los recursos económicos destinados al sector educativo.
7. Se asegura la escolarización de estudiantes en situación de vulnerabilidad.
8. Se reestablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.
9. Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.
10. Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y redición de cuentas.
11. Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
12. Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
13. Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
14. Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.
15. Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.
16. Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
17. Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.
18. Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.
19. Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
20. Se crea la Universidad Nacional de Educación, para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

Estas ideas que representan una base sólida de nuestro marco legal educativo buscan garantizar primero el derecho a la educación, luego propenden obtener una educación de excelencia que aporte en la construcción de una sociedad mejor.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Este ámbito refiere a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

La concepción del aprendizaje como un proceso de construcción del propio alumno en un contexto dado, propicia que el proceso parta de una situación como se presenta en la realidad, un problema convertido en necesidad, y el problema debe ayudar a realizar preguntas científicas, inferencias e hipótesis, a extraer reglas, principios y regularidades, a modular las emociones y sentimientos, a fomentar los valores que conducen a elevar el nivel cognitivo a partir de la tarea. (Caballero, S. 2008, N° 21 p.328).

Otra concepción sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje nos dice que el producto de la gestión educativa es el resultado de la interrelación de cada uno de sus miembros en el momento mismo del proceso educativo, por tal razón también se define a la gestión del aprendizaje:

Es la educación misma con sus protagonistas, como un momento científico idéntico a cualquier otro, como un científico cuyo laboratorio es la escuela y su entorno, que debe mirar al alumno como sujeto y objeto de la investigación la que hay que predecir, observar en su evolución, cualificar y evaluar a lo largo del proceso docente – educativo que se desarrolla en estrecha vinculación con la construcción de conocimientos y la apropiación de estos. (Caballero, S. 2008, N° 21 p.328).

Entonces la adquisición de un conocimiento o una destreza debe realizarse siempre en contextos reales y significativos. Solo así se garantizará la calidad del aprendizaje, los estudiantes no aprenden a leer por leer o a decodificar; esto solo se justifica solo en la medida que tenga una función real en el aula o en la vida, leemos para divertirnos, para informarnos y aprender.

En éste ámbito incluye lo que se refiere a los estándares de aprendizaje, que son descripciones de los logros que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la educación inicial hasta el bachillerato. “Describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos”. (Estándares de Calidad Educativa, 2012, p. 6). De manera concreta en la gestión del aprendizaje se trabaja sobre características claras, sencillas y medibles que describen lo que los estudiantes deben saber y saber hacer como resultado del proceso de enseñanza aprendizaje. Estos se proponen en cinco niveles:

Título: estándares de aprendizaje
Tabla N° 3

Primer nivel	• Al término del primer año de educación general básica.
Segundo nivel	• Al término del cuarto año de educación general básica.
Tercer nivel	• Al término del séptimo año de educación general básica.
Cuarto nivel	• Al término del décimo año de educación general básica.
Quinto nivel	• Al término del tercer año de bachillerato.

Fuente: www.educación.gob.ec 2013
Ministerio de Educación

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Generalmente planificación es “un proceso de previsión de necesidades y racionalización del empleo de medios materiales y recursos humanos disponibles, a fin de alcanzar objetivos concretos, en plazos determinados y en etapas definidas, a partir del conocimiento y evaluación de la situación original” (Torres, Y. 2000 p. 171).

En el artículo 11 de la LOEI se declara que una de las responsabilidades del docente es: elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa.

Pero, la planificación no es solamente un simple requisito que la ley lo exige, debe responder a ciertas condiciones y principios didácticos, solo así contribuirá a efectivizar la tarea educativa.

En éste ámbito el Ministerio de Educación ha propuesto los siguientes estándares:

- ✓ El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ El docente implementa procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- ✓ El docente evalúa retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.
- ✓ El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
- ✓ El docente conoce el currículo nacional.
- ✓ El docente domina la lengua que enseña.

La planificación es un acto de previsión que media, entre la decisión y la acción, debe considerar escenarios de cálculo y diseño de planes alternativos y de contingencia para

responder a las sorpresas. “La planificación es un requisito para la supervivencia de la institución educativa y asegura la ejecución armónica de todos los involucrados”. (Torres Cordero, 2011, p. 103).

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

“Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”. (Estándares de Calidad Educativa. 2012 p.10). Liderazgo es guiar adecuadamente a los estudiantes para que todos alcancen los perfiles declarados en el currículo nacional para la educación general básica y bachillerato.

Para el ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación también se consideran las características y desempeños generales que los docentes deben realizar para garantizar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad, esto se encuentra determinado en los Estándares de Calidad Educativa (2012).

Desarrollo profesional:

- ✓ El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- ✓ El docente participa, de manera colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- ✓ El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

Compromiso ético:

- ✓ El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- ✓ El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del “Buen Vivir”.
- ✓ El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad. (p. 11).

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

Se refiere a la aplicación de ideas y acciones que tienen la finalidad de mejorar la práctica diaria de labores en el aula. “Es el conjunto de herramientas pedagógicas y de organización escolar para apoyar el buen desempeño docente y potenciar los aprendizajes de los estudiantes” (Aplicaciones Didácticas para Docentes, 2013, p. 11).

Un buen docente no se limita a enseñar lo que está en el currículo, además educa en hábitos, ayuda a los estudiantes a desarrollar destrezas para la vida, amarse a sí mismo, a los demás, a respetar a la naturaleza, es decir dedica su labor a mejorar los procesos de la gestión docente, es educar a los estudiantes para el Buen Vivir

Otros autores la definen como proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigida a la obtención de los mismos.

Estrategia es el medio, la vía, es el cómo. Es el arte de mezclar el análisis interno y la sabiduría utilizadas por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. La estrategia es un proceso relacional que involucran personas con responsabilidades compartidas: directivos, docentes, estudiantes y comunidad, que hace referencia al análisis y decisiones educativas orientadas a alcanzar los objetivos, vinculados con el desarrollo socio económico donde se realiza el hecho educativo. (Escorcha, 2013, p. 19).

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal.

Los instrumentos que regulan la educación deben ser conocidos por los docentes. Tanto la Constitución de la República, la Ley Orgánica d Educación Intercultural, el Reglamento a la Ley de Educación, como los currículos vigentes y las normas de los establecimientos educativos son instrumentos fundamentales para el trabajo dentro del sistema educativo.

Entre estas normas se encuentra el Código de Convivencia, que es a nivel institucional; este documento es público, construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En el artículo 89 del reglamento de la LOEI, en él se detallan los principios, objetivos y políticas institucionales que regulan las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; este instrumento es creado en forma participativa y en el marco de un proceso democrático.

Además este conjunto de normas a nivel institucional tiene como principios los siguientes:

- ✓ Valoración de la diversidad.
- ✓ Cumplimiento de las normas.
- ✓ Cuidado del patrimonio institucional.
- ✓ Respeto a la propiedad ajena.
- ✓ Puntualidad.
- ✓ Asistencia.
- ✓ Limpieza.

Una vez que se ha estructurado el Código de Convivencia es importante que los docentes determinen con la participación de sus estudiantes, normas de comportamiento en el aula, en

el patio o en cualquier otro espacio de aprendizaje. Con esto el docente estaría motivando a conocer y experimentar la importancia del uso de normas en la vida institucional para cumplir con los objetivos propuestos.

También se promueve una actitud crítico – participativa ante el planteamiento de normas que regulan las acciones de los miembros de la comunidad educativa para garantizar un Buen Vivir. Así por ejemplo, algunas normas que nos llevan a mejorar los procesos de la gestión docente: normas en la biblioteca, normas del uso y cuidado de libros, uso de los casilleros, del mobiliario, con respecto al uso de computadoras y demás equipos tecnológicos; etc.

El cumplimiento de acuerdos y compromisos planteados con los estudiantes aportan a formar un concepto de ciudadanía responsable que beneficia a todos dentro del aula, en la institución y comunidad.

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

“Las buenas prácticas docentes son acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza. Estas permiten alcanzar mayor calidad en el aprendizaje de los estudiantes” (Guía para la Buena Práctica Docente de Educación General Básica. 2013 p. 14).

La planificación es una herramienta pedagógica que tiene como finalidad organizar claramente todos los pasos a seguir en una clase para asegurar su éxito, estos son: destrezas a desarrollar, estrategias metodológicas, materiales, adaptaciones; etc.

Los instrumentos de planificación no son solo un requisito exigido por las autoridades, sino que son evidencias de una buena práctica docente, ya que ayudarán a marcar el camino por donde ir para cumplir con los objetivos pedagógicos del año y de la asignatura. (Guía para la Buena Práctica Docente de Educación General Básica. 2013 p. 37).

Entre las buenas prácticas docentes que mejoran la gestión educativa está la planificación por bloques curriculares y teniendo en cuenta lo siguiente:

- ✓ Planificar en base al currículo vigente.
- ✓ Planificar en base de las características e intereses de los estudiantes.
- ✓ Tener presente que las destrezas con criterio de desempeño son fundamentales para la planificación.

- ✓ Aprovechar los recursos del entorno y material reciclable.
- ✓ Preveer acciones y materiales de la siguiente clase.
- ✓ Realizar las adaptaciones curriculaes según necesidades específicas de los estudiantes.

Es importante también elaborar un cronograma de actividades para el año de básica (paseos, exposiciones, presentaciones, etc.) con las actividades, fechas, lugares, responsables y participantes. Pero este cronograma obedece a la programación general planteada por la institución educativa.

Otro aspecto clave en la planificación curricular es conocer el Proyecto Educativo Institucional (PEI) “Que es un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar”. (Reglamento de la LOEI. Art. 88) El PEI tiene una vigencia de 5 años.

Los docentes somos parte del proyecto educativo de la institución y como tales debemos participar en su construcción para conocer cuales son los objetivos que persigue y a su vez esto nos orientará a mejorar nuestra labor.

La construcción del PEI es participativa con los actores de la comunidad educativa y debe construirse mediante los siguientes pasos:

1. Sensibilización a la comunidad educativa,
2. Construcción de la identidad institucional,
3. Autoevaluación institucional,
4. Implementación de planes de mejora,
5. Socialización a la comunidad educativa,
6. Evaluación y monitoreo.

Para mejorar la gestión docente se sugiere: planificar y desarrollar las clases considerando los ejes transversales del currículo, la planificación debe ser clara y específica, cumplir con lo planificado, elaborar el material didáctico y mantener una comunicación directa con el responsable de revisar las planificaciones.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Como el docente es quien guiará el aprendizaje requiere de una amplia formación didáctica, cultural y psicológica para poder tratar al estudiante en su anhelo de conocer y formarse, por

esto es necesario proveerse de técnicas más eficientes como de instrumentos didácticos adecuados para cada caso.

Es importante que todo evento o acción constituyan experiencias de aprendizaje que convoquen a la participación de todos los alumnos. Se hace indispensable la organización del aprendizaje para darle el carácter de significativo, que el niño encuentre sentido y relevancia en los quehaceres de la escuela. (Torres, Y. 2000 p. 194).

Es decir el aprendizaje debe ser significativo, que responda a las motivaciones de los niños, y funcional al poder llevarlo a la aplicación práctica o de transferencia a nuevos aprendizajes.

Un medio para conseguir un aprendizaje de calidad es la organización y utilización de material didáctico, disponer de lo suficiente para apoyar el cumplimiento de los objetivos académicos.

El material didáctico debe ser escogido con cuidado, debe ser educativo, cultural o motivacional siempre obedeciendo a los ejes transversales: salud, cuidado de la naturaleza, interculturalidad, formación ciudadana; etc.

Otra de las estrategias para mejorar el aprendizaje es decorar el aula de clase pues debe

“ser un lugar agradable, no olvidemos que los estudiantes pasan muchas horas del día en ese ambiente por lo que debe producirles agrado, confianza, seguridad, interés. La decoración del aula convierte un espacio formal y monótono en ambiente de aprendizaje cálido, acogedor donde se multiplican las oportunidades para aprender y se estimula la creatividad. (Guía para la Buena Práctica Docente de Educación General Básica. 2013 p. 44).

La decoración se hace más significativa cuando los niños y niñas participan en ella. Otra de las maneras de garantizar un buen aprendizaje es propiciar espacios pedagógicos que faciliten la aplicación de diferentes metodologías de enseñanza – aprendizaje. “El aula no es el único ambiente de aprendizaje donde usted puede trabajar: un rincón, un jardín o patio, con un poco de creatividad pueden servir como espacios nuevos y diferentes para generar aprendizajes significativos” (Guía para la Buena Práctica Docente de Educación General Básica. 2013 p. 84).

Además de la decoración del aula, conviene organizar el mobiliario, que debe ser una de las estrategias pedagógicas para aplicar, colocar estos muebles de acuerdo al propósito de cada clase, en grupos, filas, columnas; hay que tener en cuenta el espacio disponible y del material didáctico.

Otro aspecto para mejorar la gestión docente es la evaluación permanente, sin olvidar que su principal función es:

Vigilar el logro de los objetivos por parte del aprendiz, a fin de facilitar los aprendizajes y descubrir que destrezas han sido alcanzadas por los estudiantes y cuáles no. La evaluación le da una pauta al docente acerca de qué métodos y materiales debe utilizar para reforzar el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Guía para la Buena Práctica Docente de Educación General Básica. 2013 p. 118).

Para evaluar correctamente es fundamental que los estudiantes conozcan con claridad los criterios de evaluación que se aplicarán, es primario asignar tareas que en realidad el docente alcanzará a leer y calificar; finalmente retroalimentar y ofrecer refuerzo académico.

Actualmente no podemos dejar de citar la enorme incidencia de la tecnología en la educación, dentro de un mundo globalizado del cual somos parte, por tal razón no olvidaremos a las Tecnologías de la Información y Comunicación, como un medio para mejorar el proceso de aprendizaje, porque aportan alternativas para trabajar con los estudiantes, pero estas nuevas formas de aprender no reemplazan a las clásicas estrategias pedagógicas, sirven para enriquecer y complementar el proceso enseñanza aprendizaje.

Siendo:

“Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TICs dentro del proceso educativo, mediante la utilización de videos, uso de la televisión, computadoras, internet, aulas virtuales y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje”.(Ministerio de Educación del Ecuador. Actualización Curricular 2010 p. 12).

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Las maestras y los maestros debemos reflexionar sobre nuestra práctica docente diaria y como su efectividad y calidad beneficia a los estudiantes. Para propiciar una educación de calidad es fundamental aplicar los principios de liderazgo y mantener una buena comunicación con los estudiantes y los representantes; para lograr esta gestión se requiere:

- ✓ Hablar con veracidad y asertividad con los estudiantes sobre sus avances académicos.
- ✓ Conocer sus necesidades y opiniones.
- ✓ Organizar con los representantes las diversas actividades.
- ✓ Permitir la participación activa de los estudiantes en cada clase.
- ✓ Escuchar a los y las estudiantes.
- ✓ Hablar con respeto. (Morán, F. 1996, p, 71)

El docente debe estar en constante comunicación con los representantes, entre otras cosas para dar a conocer los criterios bajo los cuales se calificará trabajos y deberes, el período de entrega, las fechas para pruebas, los logros alcanzados y las destrezas que requieren ser reforzadas. Dar a conocer a los representantes las normas de convivencia de la institución, los

acuerdos establecidos en el aula, causas y consecuencias de problemas de comportamiento, según lo contempla la LOEI y su reglamento.

Básicamente el proceso de aprendizaje es un proceso de comunicación, ya que el docente mediante mensajes orienta el aprendizaje, presenta estímulos, orienta la actividad del pensamiento, valiéndose permanentemente de los recursos de la comunicación y esto determina la eficiencia y eficacia de la enseñanza aprendizaje. Pero el verbalismo por parte de los docentes todavía existe. “Hay una falta de reconocimiento de la importancia de mejorar la aptitud de la comunicación y, algunos autores incluso afirman, que la mayoría de los profesores son malos comunicadores” (Torres, Y. 2000 p. 77).

Además el mejoramiento de la calidad de la educación debe ser un compromiso de todas las comunidades educativas, del estado y la sociedad. Aplicar estrategias para que los maestros sientan la necesidad de capacitarse. “El docente debe actualizarse en forma constante para que pueda coordinar su labor como un verdadero orientador y con amplitud de miras y conocimientos” (Torres, Y. 2000 p. 161) en este sentido el maestro y maestra debe convertirse en un verdadero líder y guía no en la autoridad que en algunos casos todavía existe.

Un líder debe tener valiosas características y cumplir con importantes entre las cuales destaca la comunicación, que es la herramienta clave del liderazgo.

Las tareas del liderazgo:

- ✓ Mirar hacia el futuro y trazar metas.
- ✓ Afirmar y revitalizar valores compartidos.
- ✓ Inspirar optimismo, confianza y seguridad.
- ✓ Motivar y despertar la energía de la gente.
- ✓ Fortalecer los sistemas de decisión.
- ✓ Lograr esfuerzo y unidad en el trabajo.
- ✓ Ser ejemplo y símbolo del grupo.
- ✓ Impulsar la iniciativa y la responsabilidad.
- ✓ Comunicarse con empatía y coherencia.
- ✓ Demostrar honestidad, veracidad, integridad y credibilidad.
- ✓ Eficiencia e inteligencia.
- ✓ Tener visión inspiradora que oriente y entusiasme.

(Torres, C. 2011, p, 77).

Cumpliendo con lo anterior el líder educacional tiende a buscar la excelencia en su trabajo manteniend un espíritu de organización, acción práctica, creatividad, competencia, autocrítica, buena fe, calidad humana, vocación de trabajo y servicio a la comunidad; como lo sostiene Torres (2011).

Los profesores/as que tienen calidad líderes se preocupan de crear organizaciones de aprendizaje, naturalmente se sienten parte de un propósito más importante, que va más allá de su organización, motivados por una convicción de que sus esfuerzos generan entes productivos, capaces de lograr niveles más altos de éxito y satisfacción personal. La meta final del docente líder debe ser, trabajar con sinergia que quiere decir trabajar juntos en equipos, además tiene una responsabilidad casi sagrada: crear condiciones que permiten a los alumnos a tener vidas productivas y felices. (p. 90).

El éxito del líder depende del apoyo que logre en una actividad determinada, de parte de un grupo de trabajo, participando de manera entusiasta, decidida y con fé, sabiendo que lo que se alcance es de beneficio institucional, es decir es un triunfo compartido. Un líder siempre busca calidad en su trabajo, con espíritu colectivista y ansia inagotable de cambio y perfección.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Münch, Ángeles (2009), señala que “la investigación es una actividad inherente al ser humano, constituye la búsqueda de la verdad, y la razón de ser de la existencia, constituye el motor que ha impulsado al hombre a lograr el avance de la ciencia y la tecnología” (p.25).

Bajo esta perspectiva, con esta investigación se pretende conocer el nivel de desempeño docente en centros educativos del país, y proponer alternativas tendientes a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje que a su vez mejoren la calidad educativa y la calidad de vida de sus actores.

La presente investigación se la aplicó en dos escuelas la primera en la parroquia Baños y otra en Molleturo, del cantón Cuenca; pertenecientes a la provincial del Azuay, tomando como base los lineamientos propuestos en la guía didáctica del Programa Nacional de Investigación, cuya temática busca información sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en varios centros educativos del Ecuador. Esta temática tan importante, como lo es la educación, busca investigar el desempeño docente 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.

Por lo tanto la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, explorativo 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 posibilitará conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad cumpliendo con 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 que se propone es de tipo cuantitativo ya que selecciona a quienes serán estudiados, cuándo, dónde y bajo que circunstancias; luego para el análisis de la información recolectada se utiliza la sistematización de datos, que serán organizados, tabulados, graficados utilizando herramientas estadísticas y las matrices excel construidas por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La investigación también es de tipo explorativo porque inicia con la recolección de información sobre el desempeño docente en varias instituciones educativas del país.

Finalmente esta investigación es de tipo descriptiva por cuanto estudiará el fenómeno educativo, evaluando sus condiciones existentes, el investigador observa directamente el desempeño docente y los registra en los instrumentos de recolección de datos respectivos.

2.2. Contexto

El trabajo de investigación fue realizado en dos escuelas de la provincia de Azuay, pertenecientes al cantón Cuenca, y ubicadas en las parroquias de: Baños y Molleturo.

La primera es la escuela “Honorato Vázquez” de la parroquia Baños, su dirección es: Primero de Mayo y Vía a Misicata. En sus inicios funcionó como anexa al Colegio Normal “Manuel J. Calle”, fue creada el 23 de octubre de 1929, pero su nominación oficial fue el 26 de mayo de 1931, bautizada con el nombre de un ilustre personaje cuencano, el Dr. Honorato Vázquez, jurista azuayo, disertador, sabio internacionalista y acertado conductor de juventudes. Esta institución siempre ha trabajado con las corrientes pedagógicas de vanguardia, en sus primeros años trabajó con el sistema Neo – Herbartiano, luego la Práctica del Sistema Decrolyano, El Plan Nacional de la Lección, en 1953 se ensaya el “Plan de Maestros Asociados”, en 1969 el “Nuevo Plan de Clases, en 1971 se aplica las “Técnicas de la Escuela Activa”, en el 2003 la escuela pasa a formar parte del PROMEBAZ: Programa de Mejoramiento de la Educación Básica en el Azuay y en el 2008 la escuela forma parte del programa “Escuelas Gestoras del Cambio”; permitiendo a la institución ser un laboratorio de aprendizajes para docentes a nivel nacional e internacional.

Desde el año 2013 se convierte en Unidad Educativa Honorato Vázquez, con los diez años de educación básica, más los niveles iniciales de 3 y 4 años. Laborando en doble jornada, esta institución ha sido, es y será pionera en la aplicación de proyectos educativos e innovaciones pedagógicas que permitan la formación integral de las generaciones, sobre cuyas bases se estructura la evolución cultural de los pueblos dentro de un Ecuador más justo solidario y competitivo.

El plantel funciona desde el 2007 en la Primero de Mayo km. 1/2 sector Misicata de la parroquia Baños, aquí trabajan veinte y siete docentes que están a cargo de quinientos nueve estudiantes distribuidos desde el nivel inicial que atiende a niñas y niños de tres años de edad hasta el décimo de básica, su jornada de trabajo es matutina y también vespertina.

La segunda escuela se llama “Vicente Moreno Mora”, ubicada en el caserío Migüir de la parroquia Molleturo exactamente en el kilómetro 46 de la vía Cuenca – Naranjal, destaca su altitud de más de 3200msnm y su cercanía al Parque Nacional Cajas.

Esta institución educativa se caracteriza por ser pluridocente, ya que aquí laboran dos docentes a cargo de veinte y cinco estudiantes distribuidos en los diferentes años de básica desde el primero al décimo.

Su creación data de junio 1957 y su nombre se debe a un valioso profesor y destacado escritor del periódico cuencano “El Mercurio”. En esta institución a más de educar a los niños de la localidad ha sido la base para la formación de futuros docentes de nuestro país, puesto que desde hace diez años el plantel ha sido designado por autoridades educativas de la provincia como escuela de práctica para los alumnos maestros del Instituto Pedagógico Ricardo Marquez Tapia de la ciudad de Cuenca.

Su misión es trabajar con modelos pedagógicos constructivistas, basados en el aprendizaje significativo, para formar al estudiante integralmente: reflexivo, crítico y responsable de sí mismo y de su entorno natural y social.

Es importante señalar que la infraestructura del plantel es muy buena pues dispone de amplio espacio verde, dos aulas, un cómodo comedor y un importante espacio para atención médica.

2.3. Participantes

Las personas que colaboraron con la presente investigación son:

- Dos directivos institucionales.
- Cinco docentes de aula.
- 118 estudiantes

Sus características se detallan a continuación:

Para la investigación se contó con la participación de cinco docentes con nombramiento fiscal, que cuenta con título relacionado con la educación y trabajan en educación básica. De aquellos tres pertenecen a la Escuela “Honorato Vázquez” ubicada en una zona urbana de la ciudad de Cuenca, disponen de un cómodo local escolar dotado de amplio espacio verde y de infraestructura adecuada; de los tres, uno tiene título de bachiller y dos poseen título de tercer

nivel, todos ellos cuentan con larga experiencia pedagógica de alrededor de treinta años de servicio. De los docentes participantes de la escuela Honorato Vázquez dos son sexo femenino y uno de sexo masculino; en cuanto a la edad los tres docentes son personas adultas con más de cuarenta y cinco años, una de ellas está próxima a acogerse a la jubilación, puedo indicar que desde un inicio estuvieron prestos a colaborar con el trabajo de investigación y su inquietud de conocer otras estrategias que mejoren su desempeño en el proceso educativo. La escuela Honorato Vázquez participó con noventa y cinco estudiantes pertenecientes al segundo y cuarto año de educación general básica.

Los otros dos docentes participantes trabajan en la escuela “Vicente Moreno Mora”, educando a veinte y cinco estudiantes, en esta institución trabajan únicamente dos maestros que tienen a su cargo a todos los años de básica, de primero a séptimo año de educación básica; en cuanto a su edad son personas jóvenes de aproximadamente treinta años, la primera participante posee título de profesora y el otro docente tiene título de tercer nivel. Su experiencia laboral es de seis años aproximadamente.

Los participantes que se referente a los 25 estudiantes pertenecen a la zona rural, esto es el caserío Migüir de Molleturo, con escasos recursos económicos, la mayoría de sus padres viven de la agricultura, ganadería o pesca. El nivel de estudio de estos es mínimo ya que muy pocos han terminado la educación básica.

Los estudiantes de la escuela Honorato Vázquez pertenecen a la zona urbana de la ciudad de Cuenca, disponen de más recursos económicos ya que sus padres disponen de fuentes de trabajo más o menos estables. La mayoría disponen de bachillerato o de tercer nivel de estudio.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Según Münch y Ángeles (2009) destaca que método es “el camino más adecuado para lograr un objetivo, el método científico es un conjunto de reglas para obtener con mayor facilidad el conocimiento” (p. 14).

Los métodos empleados en la presente investigación son los siguientes: el método descriptivo, el analítico – sintético, inductivo, deductivo, estadístico y el hermenéutico

El método descriptivo.- Consiste en exponer las características de una situación o un fenómeno. Se los aplicó en el momento de registrar los datos en la ficha de observación de la clase, para en base a esta descripción analizar la situación positiva o negativa en cada caso y finalmente plantear sugerencias.

El analítico – sintético.- Estudia la realidad distinguiendo sus elementos para obtener una nueva visión general del conjunto y las relaciones estructurales de sus elementos. Este método ha sido útil ya que por una parte se observa directamente el hecho educativo en sus diferentes ámbitos de gestión, en el momento que el investigador observa la clase; como también se investiga el grado de conocimiento e importancia que los docentes otorgan a los aspectos legales, de aprendizaje, de planificación, de comunicación y liderazgo, cuando cada docente investigado contesta una encuesta sobre los temas en cuestión.

Inductivo.- Proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican el fenómeno estudiado. Con este método se analiza la situación del hecho educativo a nivel nacional, pero cada uno de nosotros, los investigadores, analizamos específicamente cada resultado individual obtenido en la investigación y sobre estos datos se determinarán conclusiones.

Estadístico.- Aplica técnicas de muestreo y fórmulas estadísticas para comprobación de hipótesis y predicción de fenómenos. Es imprescindible la utilización de éste método ya que luego de obtener la información tanto en las fichas de observación como en los cuestionarios de autoevaluación docente estos resultados fueron codificados e insertados en las matrices excel para su respectiva tabulación.

Hermenéutico.- Su finalidad es la interpretación y la comprensión. Identificar el sentido de las expresiones para luego interpretarlas y criticarlas. El intérprete debe desprenderse de su tiempo, de sus juicios personales e intentar lograr una contemporaneidad con el texto de referencia y el autor mismo, interpretándolos. Mediante este método se pudo comprender e interpretar los datos obtenidos, tomando como base la realidad de las observaciones y opiniones de los docentes investigados, suprimiendo la subjetividad.

2.4.2. Técnicas.

Münch y Ángeles (2009) sostienen que “si el método es el camino, la técnica proporciona las herramientas para recorrer ese camino, propone normas para ordenar las etapas del proceso investigativo” (p. 14).

Técnicas de investigación bibliográfica.

- ✓ La lectura.- Es el principal instrumento de aprendizaje, pues la mayoría de actividades escolares se basan en la lectura. Leer es uno de los mecanismos más complejos a los que puede llegar una persona, implica decodificar un sistema de señales y símbolos abstractos. Por medio de la lectura se pudo conocer, analizar y seleccionar, en este caso, aportes teóricos sobre la gestión pedagógica en todos sus ámbitos y el clima del aula.
- ✓ Los mapas conceptuales y organizadores gráficos.- Ayudan a comprender mejor un texto, mediante esta técnica pude establecer relaciones visuales entre los conceptos claves, utilizando conectores que me permitieron dar sentido a la a mi trabajo.
- ✓ El resumen o paráfrasis.- Significa describir de forma sucinta, expresando los rasgos más importantes con nuestras propias palabras. Esta técnica se la utilizó en toda la investigación bibliográfica para estructurar cada apartado del marco teórico, tomando las ideas básicas de cada tema para expresarla en un lenguaje sencillo y práctico.

Técnicas de investigación de campo

- ✓ La observación. - Consiste en examinar directamente el hecho o fenómeno espontánea y naturalmente teniendo un propósito expreso conforme un plan, recopilando los datos de forma sistemática. Uno de los pilares con que se levanta la información es la observación directa que hago como investigadora al hecho educativo,al mismo tiempo que la registro en el instrumento establecido y planificado por la misma UTPL.
- ✓ La encuesta.- Permitió recoger información util mediante preguntas que se formularon a las personas investigadas sobre sus conocimientos, opiniones, intereses, necesidades y aptitudes.

2.4.3. Instrumentos

Según Münch y Ángeles (2009), “los instrumentos son medios para recabar información y sirven para medir variables y deben tener dos características: validez y confiabilidad” (p.67).

- ✓ Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente.- Este fue elaborado por el equipo de investigación de la UTPL y estructurado para la autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y de currículo, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente, reflexionar sobre el nivel de gestión docente y establecer estrategias para mejorar su práctica.

Este cuestionario está estructurado de dos partes: la primera relacionada a la identificación y localización de las instituciones como también de una caracterización de los docentes investigados; y la segunda parte tiene que ver con la autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos: legal, de planificación curricular, de aprendizaje, de comunicación y liderazgo; en cada uno se toma en cuenta la frecuencia en el cumplimiento por parte del docente, la importancia y el nivel de conocimiento que el docente posee en relación a cada ámbito de gestión.

Con la aplicación de este instrumento los objetivos que persigue es: 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, utilizando una escala del cero al diez, teniendo en cuenta que el diez es igual a muy alto y cero es igual a nada.

Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realice su actividad.

- ✓ Registro de observación.- De igual manera, este fue pre establecido por el equipo de investigación de la UTPL, tiene como fundamento los estándares propuestos por el Ministerio de Educación (2011) además se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúa a través de la frecuencia o cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

Su objetivo es identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa, a través del contraste de resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.

A continuación se detalla las características principales de los instrumentos utilizados

Cuadro 1. Instrumentos de Investigación

Nombre del Instrumento	Objetivo	Características
Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.	Identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> - Datos del centro: Nombre de la institución Tipo de institución Ubicación geográfica - Datos del docente: Sexo Título Nivel de estudio Nivel en el que trabaja Modalidad de trabajo Relación laboral. - Ámbitos de gestión e indicadores.
Registro de observación de las actividades docentes.	Identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realice el docente en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del aprendizaje: Indicadores para el inicio, desarrollo y evaluación del proceso. - Gestión del liderazgo y comunicación: Indicadores.

Elaborado por: Eulalia Quizhpi.

2.5. Recursos

Para la ejecución del trabajo de investigación se utilizó los siguientes recursos:

2.5.1. Talento Humano

El talento humano es el principal elemento para la realización de cualquier actividad, por lo que es esencial la presencia de las siguientes personas:

- ✓ Autora: Eulalia Quizhpi.

- ✓ Directora del trabajo de investigación: Docente universitaria de la UTPL.
- ✓ Equipo de Investigación de la UTPL.
- ✓ Sujetos investigados:
 - Cinco docentes,
 - Dos directivos institucionales.
- ✓ 118 estudiantes.

2.5.2. Institucionales.

Es necesaria la presencia de lugares que permitan el desarrollo de la investigación y la presente investigación se la realice con la colaboración de las siguientes instituciones:

- ✓ Escuela de Educación Básica “Honorato Vázquez”
- ✓ Escuela de Educación Básica “Vicente Moreno Mora”
- ✓ Dirección Distrital de Educación del Azuay #1.
- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja

2.5.3. Materiales.

- ✓ Entorno Virtual de Aprendizaje de la UTPL.
- ✓ Guía didáctica
- ✓ Libros.
- ✓ Internet.
- ✓ Impresiones.
- ✓ Copias de los instrumentos.
- ✓ Anillados.
- ✓ Computador.

2.5.4. Económicos

Los gastos que amerita la ejecución del trabajo de investigación tales como suministros de oficina, movilización, impresiones, gastos de internet; entre otros serán asumidos por la investigadora.

DETALLE	VALOR
Internet.	\$ 75.00
Movilización.	\$ 20.00
Suministros: copias, impresiones y anillados.	\$ 70.00
Imprevistos	\$ 20.00
TOTAL	\$ 185.00

2.6. Procedimiento

Primer momento:

Participación en el seminario de fin de titulación en Ciencias de la Educación en los predios de la Universidad Técnica Particular de Loja en el cual se nos entregó la guía didáctica con el tema a investigar: desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”.

Luego de recibir las orientaciones en el seminario de graduación, se inició con la investigación bibliográfica, revisando libros, revistas, folletos, tesis de grado y artículos de internet; mediante la lectura y resúmenes se hizo un riguroso análisis de la situación de la educación desde la reforma curricular de 1996 hasta llegar a la actualización curricular del 2011, y a la actualidad con el análisis de los estándares de calidad educativa propuesto por el Ministerio de Educación, de esta manera sentí la capacidad de relacionar el pasado del fenómeno en investigación con el presente, con el propósito de interpretar, comprender y explicar el tema en estudio.

Segundo momento:

En el mes de diciembre al tiempo que seguía con la investigación bibliográfica también inicié la investigación de campo, es decir la aplicación de los cuestionarios de autoevaluación como la observación de las clases. Para ejecutar este paso, seleccione dos escuelas, la escuela “Honorato Vázquez” por estar en la parroquia donde resido y otra llamada “Vicente Moreno Mora” ubicada en una parroquia lejana.

Se procedió a investigar los nombres de sus directores para luego visitar los establecimientos, y en esta visita se presentó la solicitud de la UTPL, explicando el tema de investigación y sus objetivos, por su parte ellos requirieron conocer el método y técnicas que se aplicarían, a lo cual aclaré satisfactoriamente sus inquietudes. Lo que solicitaron, estas autoridades, fue que no podían asignar los veinte períodos de clase por cuanto estaban cerca de las evaluaciones parciales y quimestrales, por otro lado el tiempo disponible se limitaba más aún con el período navideño y en el cual siempre se da irregularidad en las actividades; ante esto propuse observar períodos de clase de noventa minutos lo cual fue acogido por los docentes. En los dos casos me solicitaron una autorización previa del director distrital de educación, esto tomó aproximadamente ocho días, con dicho documento los directores inmediatamente asignaron los docentes que estaban prestos a colaborar con la investigación, con los cuales planificamos los días y horario para las clases de observación.

Luego, una vez completados todos los instrumentos de investigación pasé a registrarlos en las matrices establecidas por el equipo de investigación y expuestas en el Entorno Virtual de Aprendizaje de la UTPL para sus respectiva sistematización.

A medida que avanzaba con la investigación bibliográfica también construía el marco teórico, para este paso sirvió de mucha ayuda los mensajes y orientaciones expuestos en el EVA con ellos se aclaraba ciertas dudas, así logré concluir con esta investigación bibliográfica y envié este documento llamado primer borrador para que sea revisado por la tutora de la Universidad, la misma que acertadamente orientó el trabajo, se efectuó las correcciones y recomendaciones de mi tutora para enviar por segunda ocasión el marco conceptual de la investigación.

Tercer momento:

Una vez ingresados los datos, se procedió con la interpretación y el análisis de los mismos, para en base a esto determinar las correspondientes conclusiones y recomendaciones. Finalmente se estructuró una propuesta, cuya finalidad es ofrecer una orientación para las dos instituciones educativas, que ayude a combatir la debilidad encontrada en la investigación y así contribuir a mejorar el desempeño docente.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

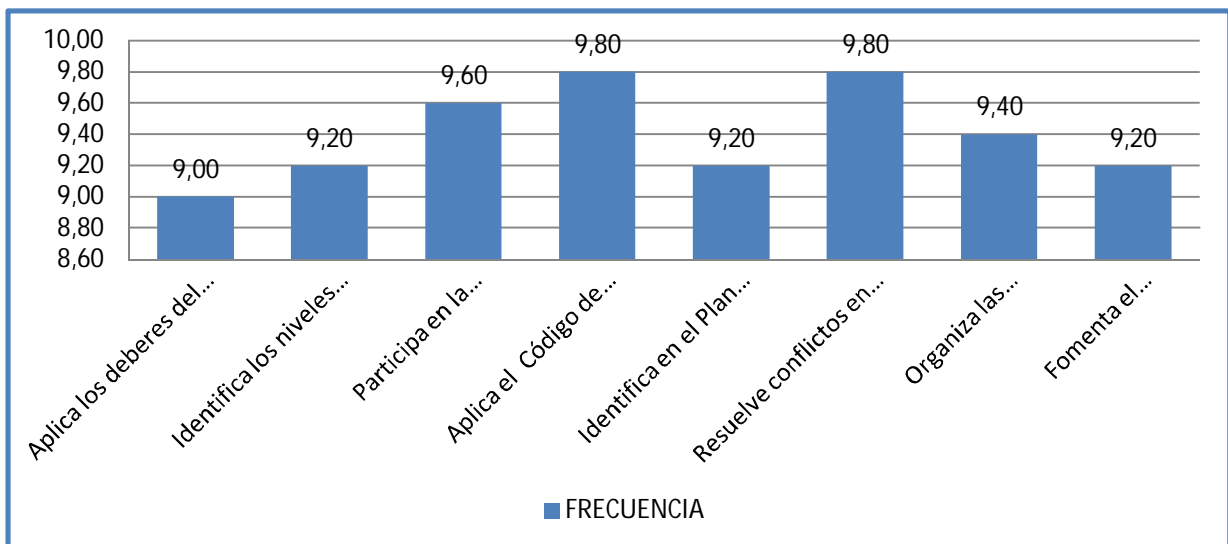


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos de investigación demuestran que, los docentes en estudio tienen su fortaleza en el conocimiento de las bases legales para

un adecuado manejo de situaciones dentro de sus aulas; cada ítem tiene un resultado muy satisfactorio ya que todos tienen un porcentaje igual o superior al 90%. Pero también admitieron que aún falta efectivizar este criterio que es el más bajo, que dice: 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, aquí se hace referencia al estado como uno de los principales responsables de garantizar una educación de calidad, enunciado en la constitución en su artículo 26: “Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. Si bien es cierto en estos últimos años la educación ha dado buenos resultados todavía falta mucho por hacer como el de lograr un completo involucramiento de la familia en hecho educativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	TOTAL	76,20	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

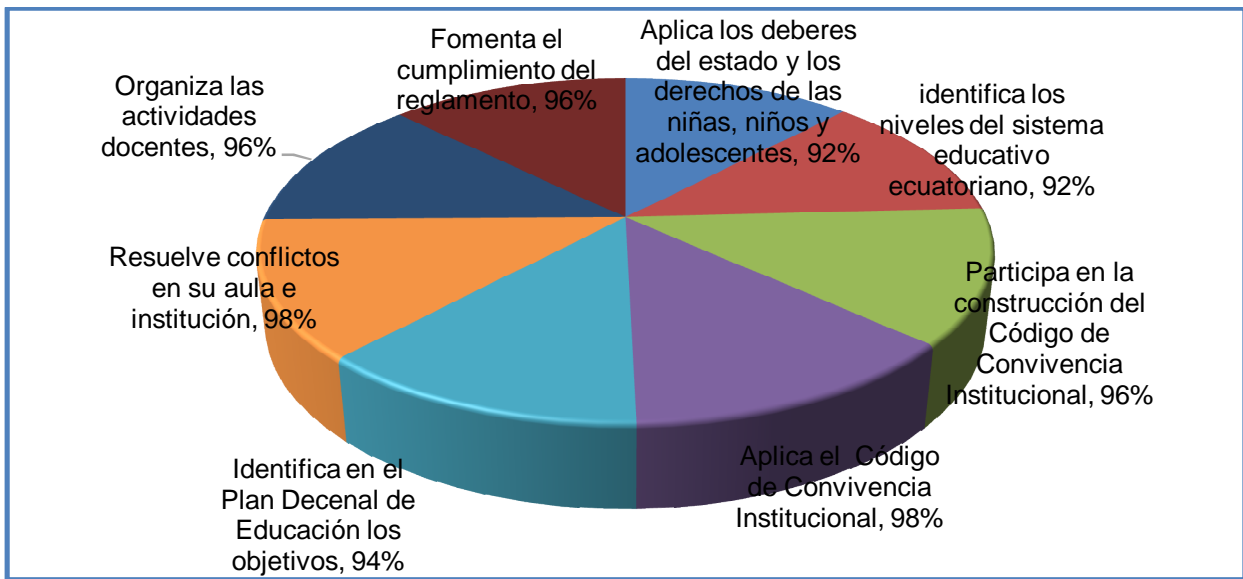


Figura 2. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Según los resultados se puede deducir que para los docentes investigados los temas planteados, casi en su totalidad merecen la misma importancia, ya que se observa un porcentaje superior a 92% para todos. Para ellos, lo más importante representa aplicar el Código de Convivencia y resolver los conflictos en el aula e institución, luego otorgan la importancia a la participación en la construcción del Código de Convivencia, organizar las actividades docentes y fomentar el cumplimiento del reglamento con un 96%. Esto está determinado en el Marco Legal Educativo (2012) en su artículo 89, que enuncia: "El Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este documento se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa." Dentro de este tema lo que faltaría por conocer más a fondo es la misma Ley de Educación, ya que conociendo y cumpliendo las obligaciones de cada uno de los actores de la comunidad educativa cada uno podrá exigir que se cumpla con sus derechos.

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 del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		75,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

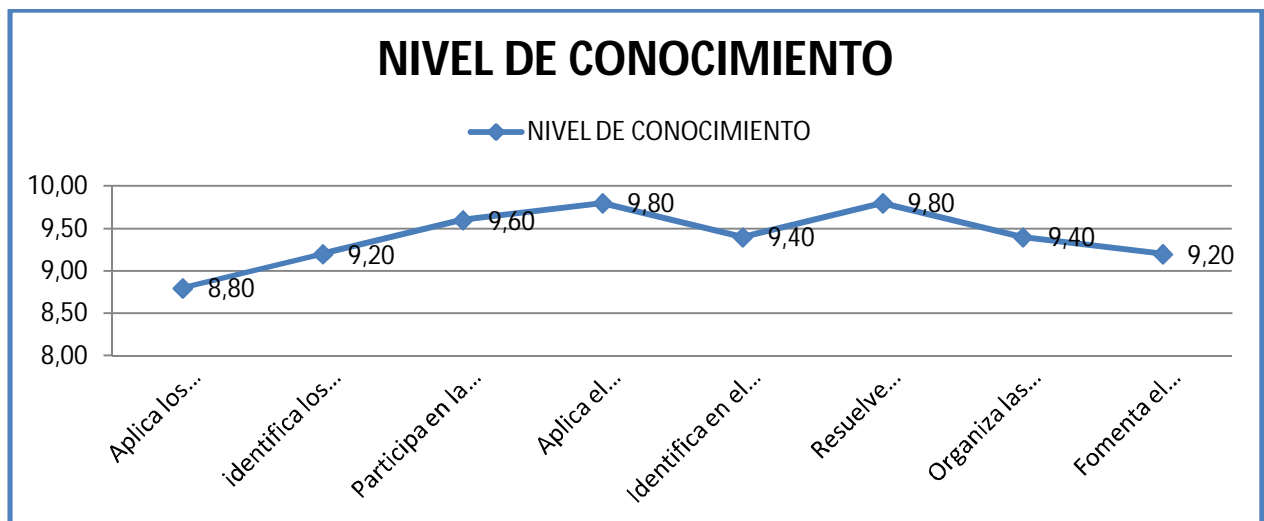


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

El nivel de conocimiento del marco legal educativo de los docentes investigados fue muy satisfactorio, ya que la mayor parte de los temas planteados tienen porcentajes superiores a

90%. Esto se debe a que en los últimos dos años se viene capacitando a los maestros sobre los temas legales básicos para el adecuado desempeño de su trabajo y parte de ello es la construcción del Código de Convivencia en todas las instituciones educativas, como lo enuncia el artículo 311 de La Ley de Educación “El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que sugieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

Tabla 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,75	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorporea el PAA	9,60	96%
	TOTAL	143,55	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

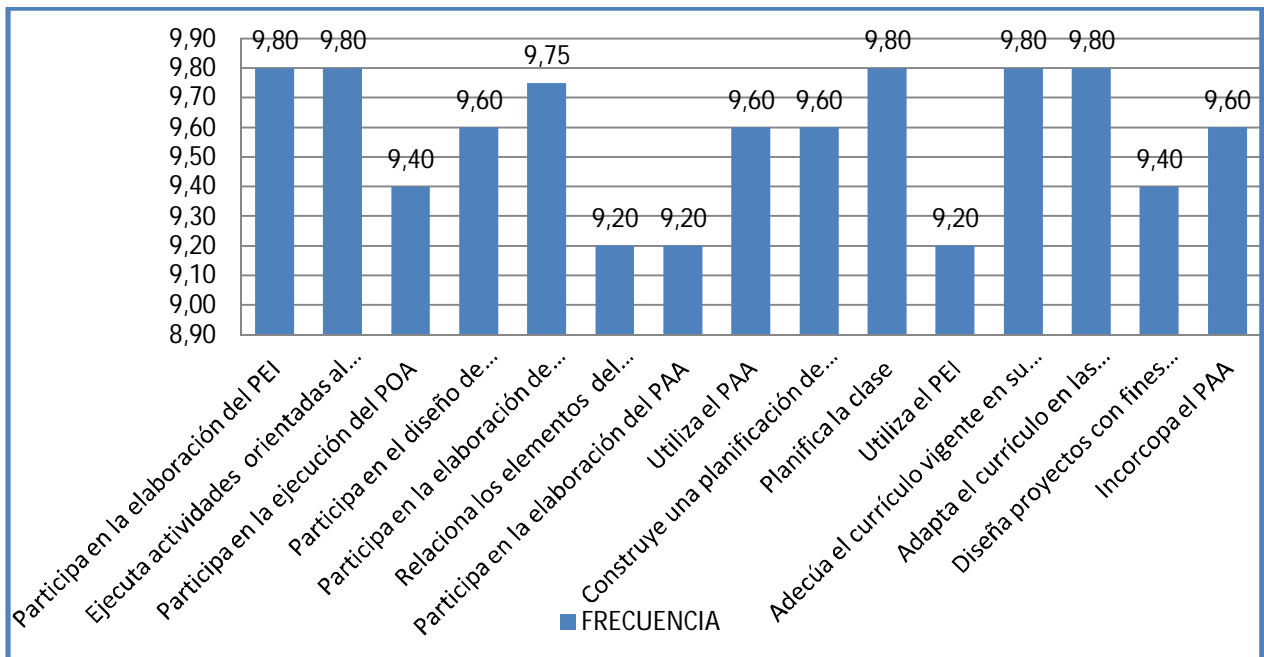


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Al igual que en las tablas anteriores, los resultados sobre la frecuencia de participación y ejecución de lo que se refiere a la planificación tiene un promedio muy satisfactorio, ya que todos presentan estimaciones superiores al 90%, los maestros destacan su participación en la elaboración del PEI, en actividades del plan de mejoras, en el plan de gestión de riesgos, planificación de clase, adecúan el plan de clase, adapta el currículo en las diferentes áreas. Hoy en día se habla de un "currículo integral que busca un desarrollo equilibrado de todas las potencialidades de los educandos" (Rodas, 1997, p. 47). Es lo que hoy en día aplican los docentes con la actualización curricular, si bien es cierto se tiene programas de estudios que se los aplican a nivel nacional cada maestro debe adaptarlos a su institución y a su grupo de estudiantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%

2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		145,00	
PROMEDIO		9,67	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

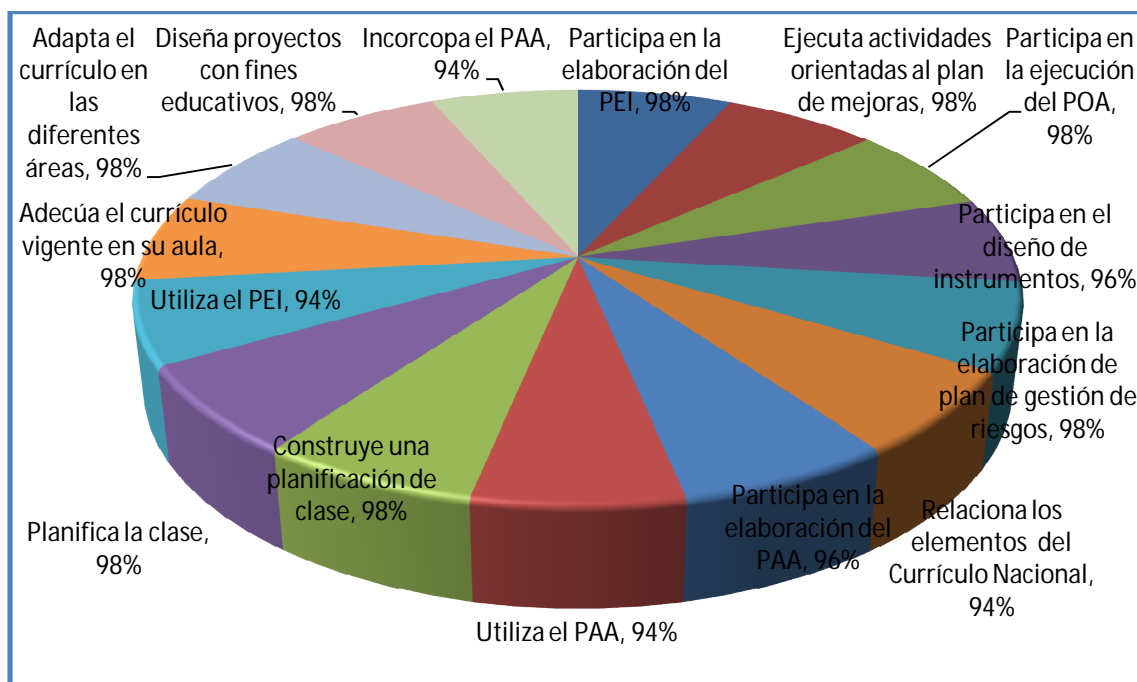


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Según los resultados los docentes dieron importancia igualitaria a todos los ítems en cuestión ya que casi todos presentan un porcentaje superior a 94%, los que obtuvieron una estimación menor fueron: Relaciona los elementos del Currículo Nacional, utiliza e incorpora el PAA y el PEI. Lo cual evidencia la importancia que le otorgaron los docentes en estudio, ya que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico del aula, como lo enuncia el texto para la Actualización y Fortalecimiento Curricular para la Educación Básica del Ministerio de Educación del Ecuador (2010): “La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos” (p.137).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		144,40	
PROMEDIO		9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

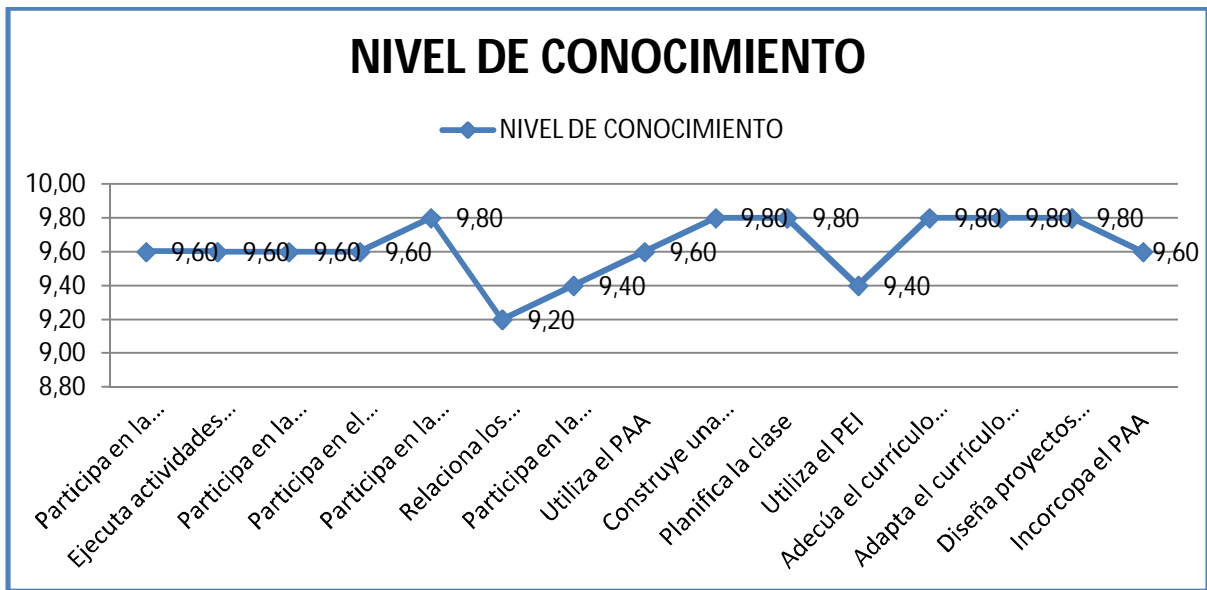


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Con estos resultados puedo afirmar que los docentes conocen ampliamente lo que se refiere a la planificación ya que los ítems planteados en su totalidad sobrepasan el 90% en la investigación conocí que los maestros se vienen capacitando con la Actualización Curricular desde el año 2010, que "nace de la evaluación del currículo de 1996, de la acumulación de experiencias de aula logradas en su aplicación y sobre todo de especialistas y docentes ecuatorianos" (p. 7). Pero también es importante recalcar que respondieron en cierto modo, desconocer algo de los elementos del Currículo Nacional, hace falta participar más afondo en la elaboración del Plan Anual de Asignatura y utilizar pedagógica y adecuadamente el Plan Educativo Institucional.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los	9,80	98%

	conocimientos		
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	95,80	
	PROMEDIO	9,58	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

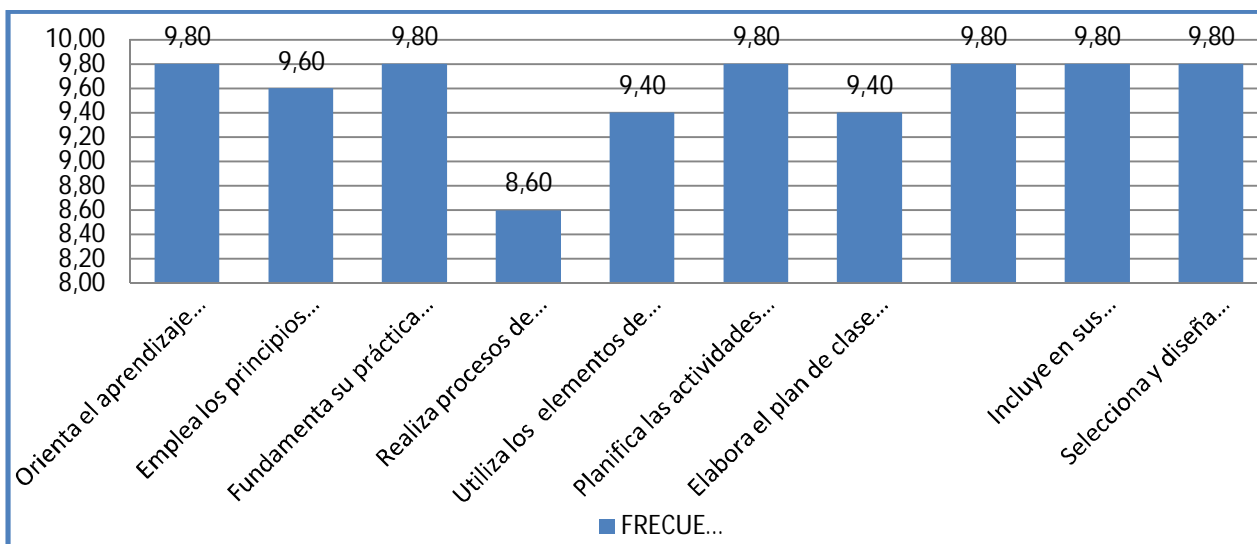


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Los resultados obtenidos en la sección planificación son también muy satisfactorios debido a que todos presentan una frecuencia que rebasa el 90% a excepción de lo referente al aspecto que dice: Realiza procesos de investigación que se adjudica una frecuencia del 86% puntos. Es cierto que el maestro construye su plan de acción y trata de ejecutar a cabalidad esa planificación, pero la tarea de educar está llena de imprevistos que el docente desconoce cómo manejarlos, entonces hace falta esa investigación que demanda el Ministerio de Educación en

su texto de la Actualización Curricular: “tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y como se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos que demanda la diversidad de estudiantes” (p. 137)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	96,80	
	PROMEDIO	9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

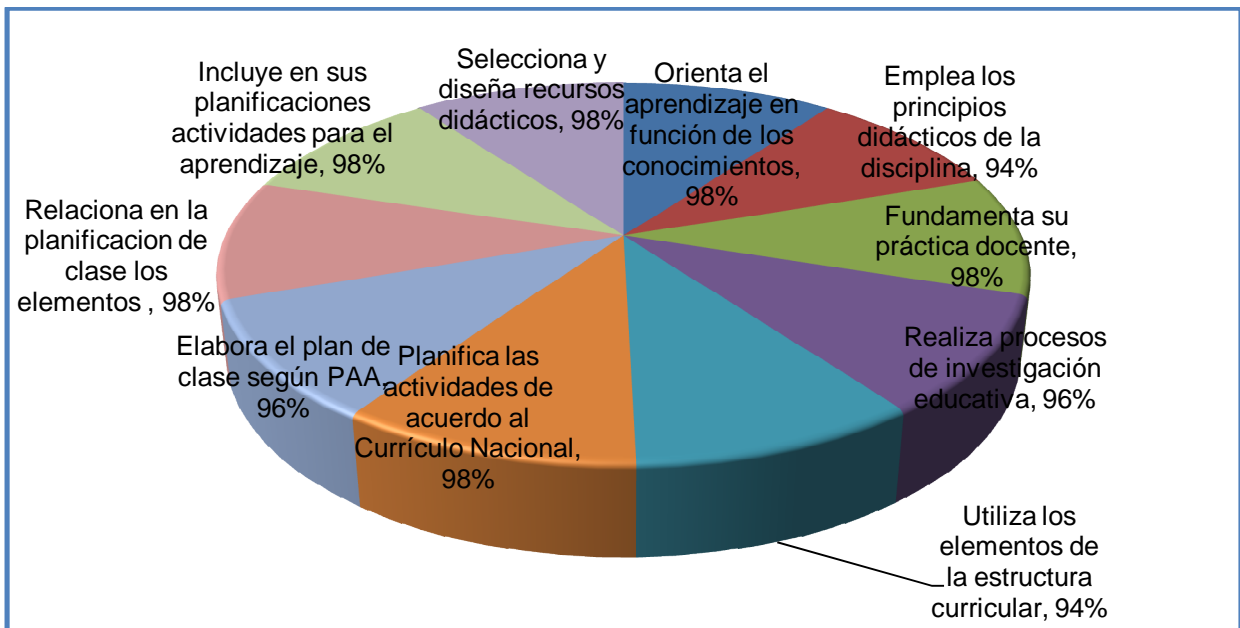


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Como en los resultados anteriores, para los maestros investigados todos los temas merecen la misma importancia, como lo es la sección planificación del proceso educativo debido a que le otorgaron un porcentaje más del 94% a todos los aspectos en estudio, se dio una diferencia mínima al dar menos importancia a dos aspectos como: Emplea los principios didácticos de la disciplina y utiliza los elementos de la estructura curricular; esto no puede darse según Torres (2000) "no puede tomar la planificación didáctica como un mero requisito reglamentario que no tiene utilidad práctica que no aporta a elevar la calidad educativa, ésta debe responder a determinadas condiciones y principios didácticos" (p. 172). La Actualización Curricular demanda utilizar metodología activa junto con los avances de la tecnología pero lo que no se puede dejar de lado son los principios didácticos y los elementos o actores del hecho educativo.

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 aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%

3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		96,40	
PROMEDIO		9,64	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

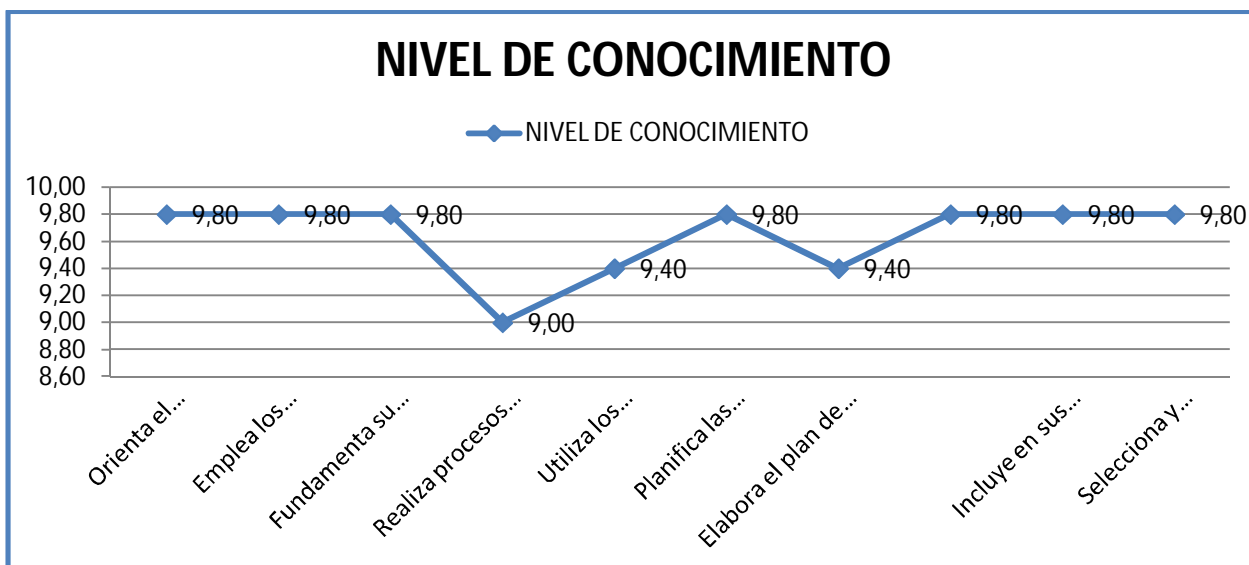


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

En cuanto al nivel de conocimientos de los docentes investigados en el ámbito de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje me complace en decir que los resultados son altamente satisfactorios ya que todos ellos sobrepasan el 90% se evidencia la responsabilidad de los maestros en la capacitación pedagógica y en general en su

perfeccionamiento docente. El único resultado mínimo bajo es: Realiza procesos de investigación educativa, que representa uno de los problemas que tenemos en todo ámbito, actualmente las tareas del docente están sobrecargadas, de las ocho horas de trabajo: cinco están destinadas a ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje; las tres restantes dedicadas a atender a niños con dificultades, planificación educativa, incluidos todos los documentos legales y pedagógicos requeridos por las autoridades y finalmente a atender a los padres de familia que así lo requieran, lo cual impide que un docente asigne un tiempo específico para la investigación educativa de manera adecuada, esto se relaciona con los dos tipos de eficiencia que Torres (2000) señala: “La eficiencia externa determinada por su respuesta a los requerimientos presentes del desarrollo global de la educación y la eficiencia interna para atender la demanda educativa, los niveles de escolaridad, la atención a la individualidad del educando, la calidad de los resultados y aprovechamiento de los recursos” (p. 173)

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,10	90%	91%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,70	96%	97%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	9,40	94%	94%
	TOTAL	28,00	28,20		
	PROMEDIO	9,33	9,40	93%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” y del Registro de Observación de las Actividades Docentes.

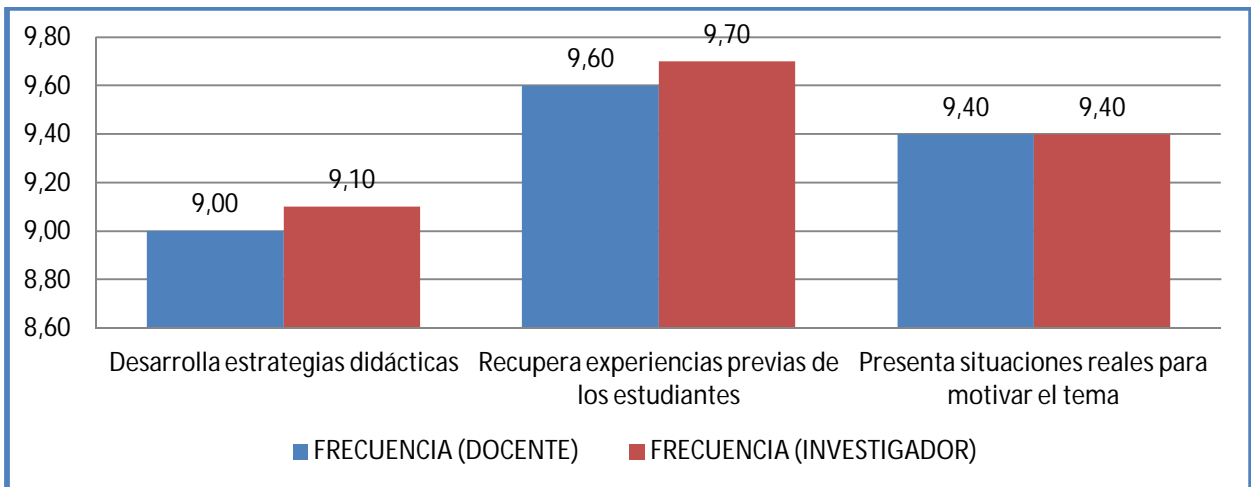


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

La presente tabla verifica lo analizado en las tablas y gráficos anteriores, puedo decir que los resultados son muy buenos, es más, se evidencia una apreciación positiva y en cierto modo coinciden los criterios del docente como del investigador; ya que le asigna una frecuencia superior otorgada por el investigador en dos de los tres criterios. Tanto el docente como el investigador afirmaron iniciar el proceso educativo con la presentación de situaciones reales que motivaron el tema, valiéndose de experiencias previas de los estudiantes. De esta manera se hace efectivo lo que Torres (2000) manifiesta: "La planificación que se adopte, debe privilegiar la participación de los niños, dando especial atención al ambiente físico y al aprendizaje basado en experiencias claves". (p. 202). La frecuencia que se nota inferior y que es mínima, se la relacionada con el desarrollo de estrategias didácticas pero incluso de produce este descenso por la apreciación del docente investigado más no por el investigador. El momento de ejecutar una planificación didáctica se presenta imprevistos debido a la diversidad de estudiantes lo cual está fuera de las actividades programadas ante esto el docente debe aplicar su experiencia para conducir el proceso y tratar de conseguir el objetivo planteado.

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	9,60	9,60	96%	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,40	96%	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,75	9,30	98%	93%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,50	98%	95%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	9,40	96%	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	9,30	98%	93%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,50	94%	95%
TOTAL		67,55	66,00		
PROMEDIO		9,65	9,43	97%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y del Registro de Observación de las Actividades Docentes.

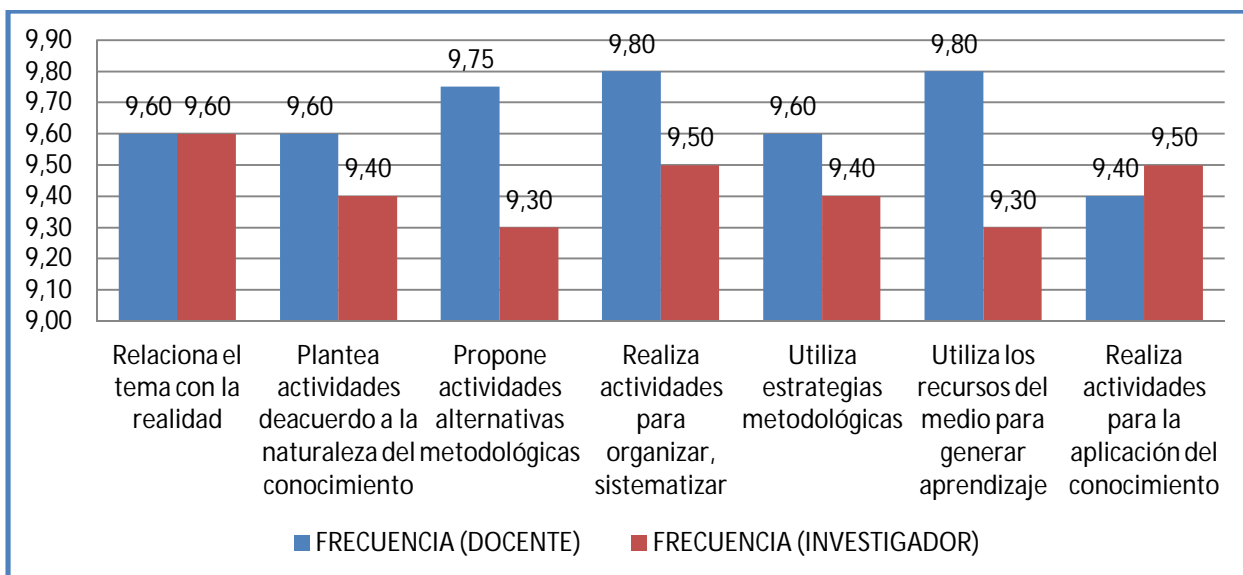


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

Continuando con el análisis vemos los resultados referentes a la frecuencia del desempeño docente en la sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, confrontando la percepción del docente investigado obtuvieron un porcentaje promedio general de 97% y la percepción del observador con un resultado general de 94%, con lo cual se puede decir que los resultados son muy buenos ya que todos superan un promedio de 9 puntos, se puede ver además que tanto la percepción del docente como del observador dieron los mismos resultados en el ítem que plantea si se relaciona el tema con la realidad. Los aspectos que requieren una mayor atención para que sean mejorados son: Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, propone actividades alternativas metodológicas y realiza actividades para organizar, sistematizar. Como lo dicho anteriormente, el trabajo de los maestros está saturado en la elaboración de planificaciones, planes de mejora, atención a niños de inclusión educativa, todos los documentos legales, etc. Todo esto le resta tiempo al docente para prepararse a cabalidad para el momento clave del proceso educativo que es el desarrollo de la clase. En éste ámbito conocí que el Ministerio de Educación a propuesto Los Estándares de Calidad Educativa, entre ellos los siguientes: El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje y el docente implementa procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate. (p. 10).

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	9,20	9,10	92%	91%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	8,70	86%	87%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	8,30	82%	83%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	9,20	98%	92%
TOTAL		35,80	35,30		
PROMEDIO		8,95	8,83	90%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y del Registro de Observación de las Actividades Docentes.

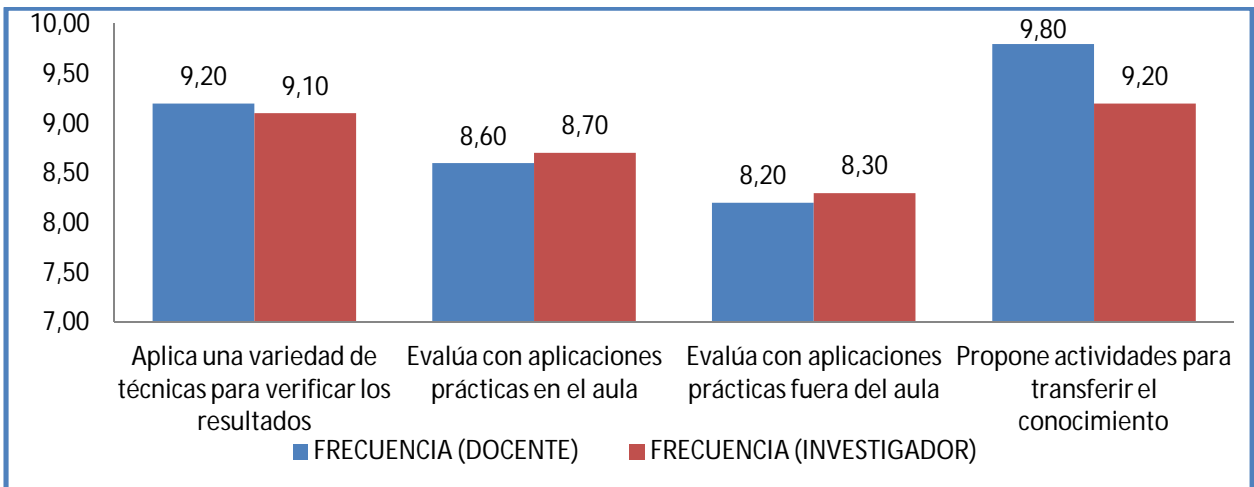


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

En cuanto a la frecuencia en el desempeño docente sección ejecución del proceso los resultados los observadores dieron un porcentaje promedio de 90% y el de los maestros investigados obtuvieron un resultado porcentual del 88%, lo cual verifica lo expuesto tanto por el docente como lo del investigador, los docentes verifican la consecución de resultados y propone actividades para transferir el conocimiento. En este gráfico lo que llama la atención es un breve descenso en lo que respecta a la evaluación práctica dentro y fuera del aula. En la elaboración del marco teórico conocí que la Reforma Curricular de 1996 tuvo como deficiencia el proceso de evaluación y como vemos sigue siendo uno de los puntos débiles a los que debemos dar atención para forjar el mejoramiento de la calidad educativa. En tal razón uno de los objetivos de La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica es: "Formular indicadores esenciales de evaluación que permitan comprobar los aprendizajes estudiantiles así como el cumplimiento de los objetivos planteados por área y por año". (p. 7).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,33	9,40	93%	94%
3.12	DESARROLLO	9,65	9,43	97%	94%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	8,83	90%	88%
TOTAL		27,93	27,65		
PROMEDIO		9,31	9,22	93%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” y del Registro de Observación de las Actividades Docentes.

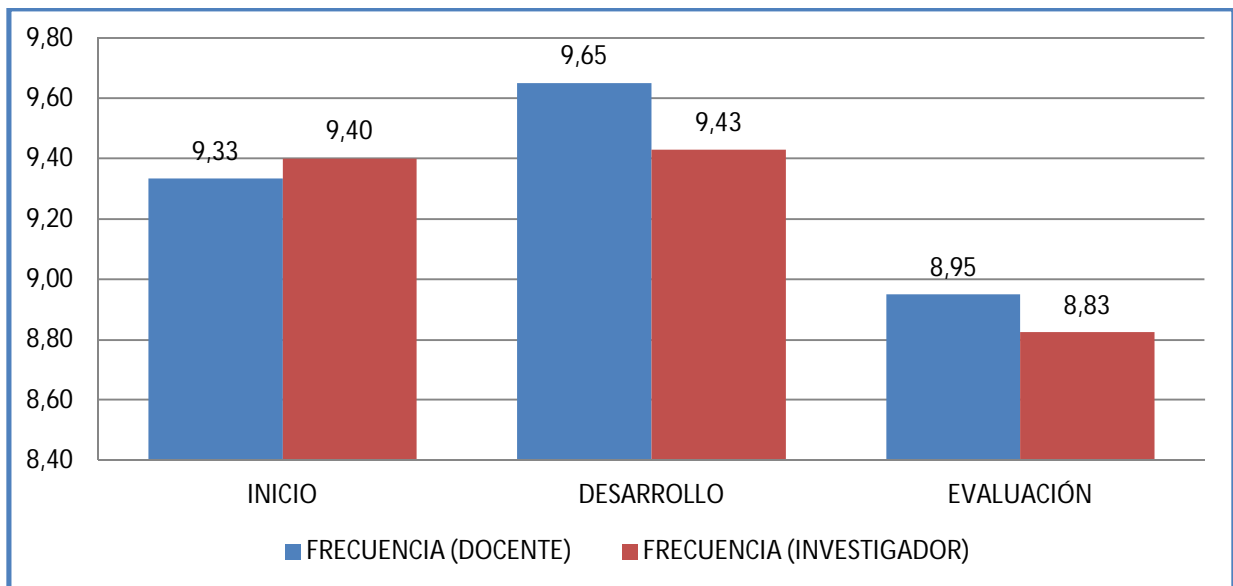


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

El gráfico N° 13 demuestra los resultados muy satisfactorios sobre el desempeño docente tanto la percepción del docente como la del investigador obtuvieron una puntuación sobre los nueve puntos lo cual habla de la calidad de maestros que laboran en la Escuela de Educación Básica “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”, la mejor puntuación la vemos en el desarrollo del

proceso educativo esto evidencia la capacidad de los docentes, habla de su profesionalidad en aplicar actividades, de guiar el aprendizaje adecuadamente. El aspecto que tiene una menor puntuación es la frecuencia en la evaluación, esto no significa que en estos planteles no se aplica el proceso de evaluación, lo que es necesario es evaluar varios ámbitos y formas, tanto fuera como dentro del aula, y; como lo sostiene Arévalo (2010), “superar una concepción que limita la evaluación a los aprendizajes y excluye otros factores que influyen en el proceso educativo; es necesario también diversificar los medios e instrumentos de evaluación y aprovechar plenamente la información obtenida en este proceso”.

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 la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

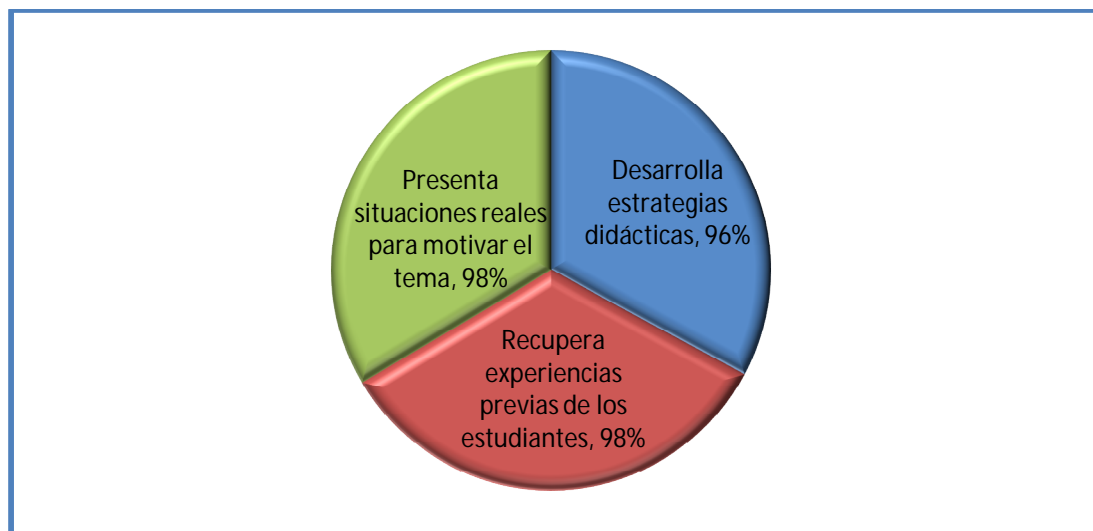


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

En este gráfico muestra la importancia que los docentes investigados dan a la ejecución del proceso educativo, otorgaron un promedio superior al 98% a los criterios: Recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema, pero los tres criterios merecieron una importancia sobre los nueve puntos. Esto indica que en los planteles en investigación los docentes planifican las acciones educativas tomando como inicio los conocimientos previos de los niños y las clases tienen como fin que los conocimientos sean aplicables a la realidad, es decir que sean significativos; así lo sostiene Arévalo (2010): las capacidades de observar, conservar información, formularse preguntas, poner a prueba sus ideas previas, deducir o generalizar explicaciones o conclusiones a partir de una experiencia, reformular sus explicaciones o hipótesis previas; en suma, aprender, construir sus propios conocimientos. (p. 40).

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 la 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	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,75	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	68,15	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

El nivel importancia que le otorgaron a las actividades de desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje es el mismo, ya que todos los aspectos poseen una puntuación de más de nueve puntos y un porcentaje del 98% en los siete ítems en estudio. Lo que significa que los docentes dan importancia a su rol de guías del proceso, para que el estudiante sea el protagonista activo de su propio aprendizaje; también lo sostiene Arévalo (2000) cuando menciona: "La pedagogía activa concede importancia a la motivación del niño y a la relación escuela y vida, identifica al docente como el catalizador del proceso de aprendizaje; concibe la verdad como proyecto que es elaborado y no posesión de unas pocas personas, y la relación docente – alumno como un proceso de diálogo, cooperación y apertura permanente".

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 la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCI A	PORCENTAJ E
-------------	-----------	--------------	-------------

3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
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		37,60	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

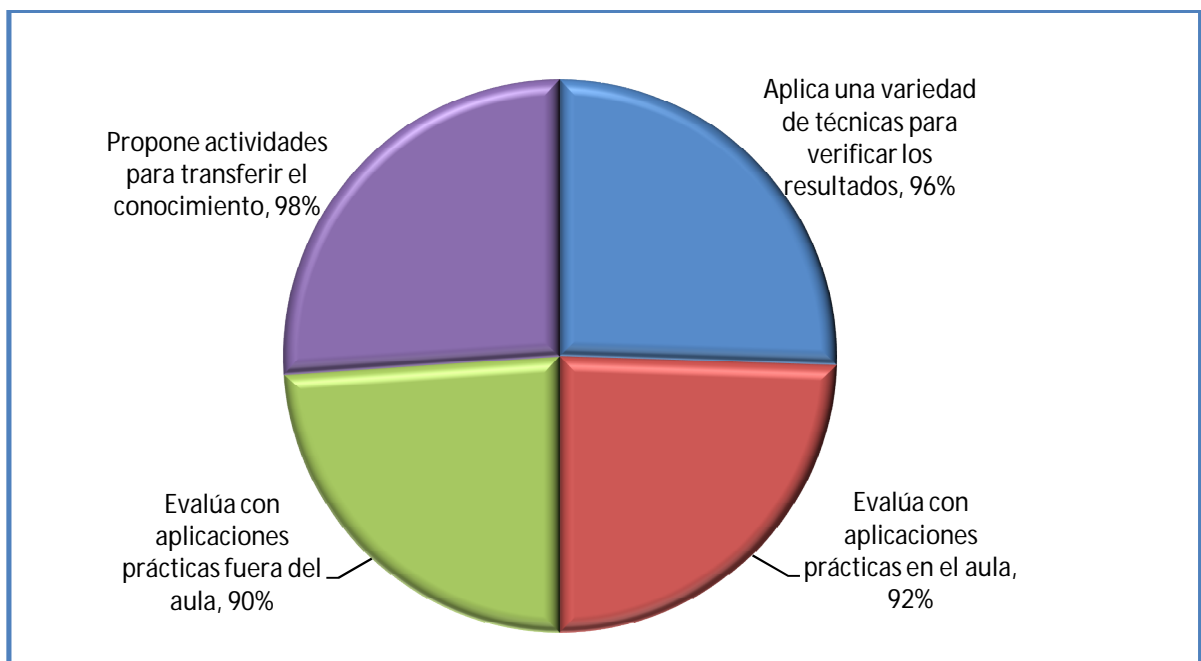


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, etapa: evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

De igual manera los docentes investigados otorgaron un puntaje superior a nueve a todos los ítems referentes a la evaluación, pero se notó que dieron menor importancia a: Evalúa con aplicaciones prácticas fuera y dentro del aula con un porcentaje de 90%. Como sostuve anteriormente la evaluación sigue siendo un aspecto a mejorar en nuestro sistema educativo, además la tarea del docente en el aula es ardua por lo que el tiempo que dispone le impide salir y aplicar la evaluación fuera del aula. La evaluación debe dejar de ser solamente cualitativa o para promocionar al niño de un año a otro, debe ser: "un medio para transformar la gestión escolar mediante la toma de decisiones que lleven a fortalecer aquellas acciones que funcionan,

o cambiar formas de trabajo que no son eficaces y diseñar nuevos tipos de acciones” (Arévalo 2000 p. 89).

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 la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,74	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,40	94%
	TOTAL	28,87	
	PROMEDIO	9,62	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

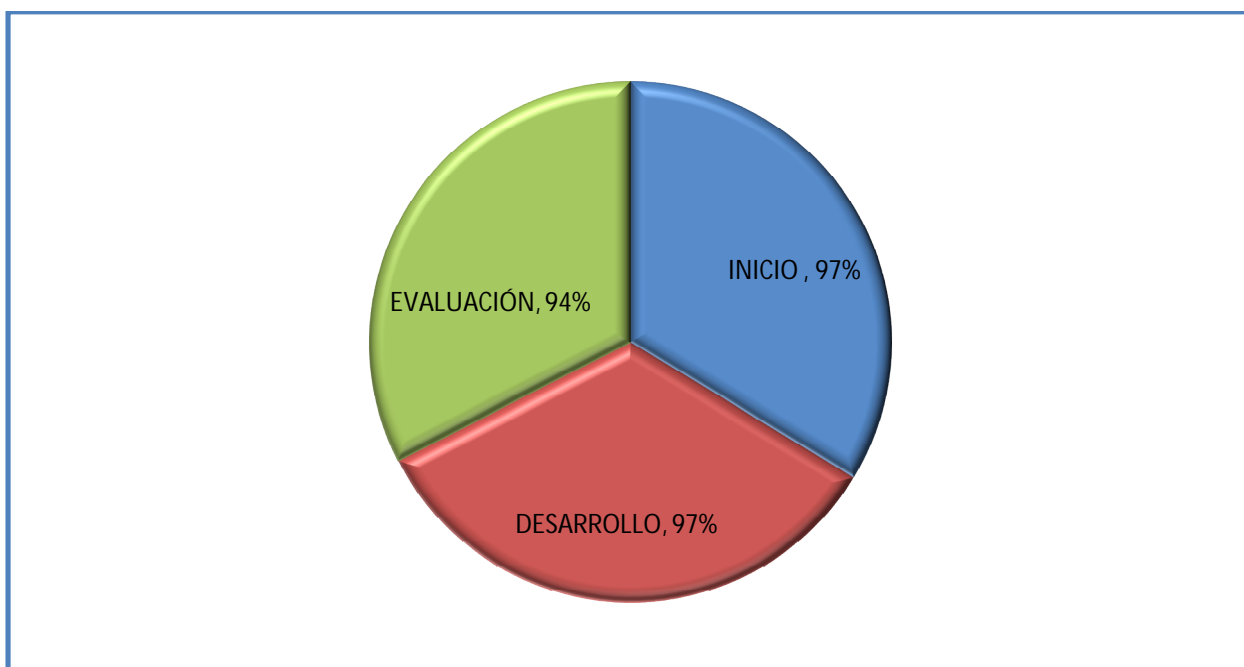


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

El gráfico demuestra una vez más la importancia que otorgaron los docentes en investigación a tres pasos de hecho educativo, demostrando que brindan la misma importancia y atención a cada momento de la ejecución del proceso educativo con una porcentaje mayor a 94% y como evidenció anteriormente la evaluación representa el aspecto a mejorar en el sistema educativo y superar a través de la capacitación docente, ya lo dice Torres(2000), “El docente debe actualizarse constantemente para que pueda coordinar su labor como un verdadero orientador”.

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 desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

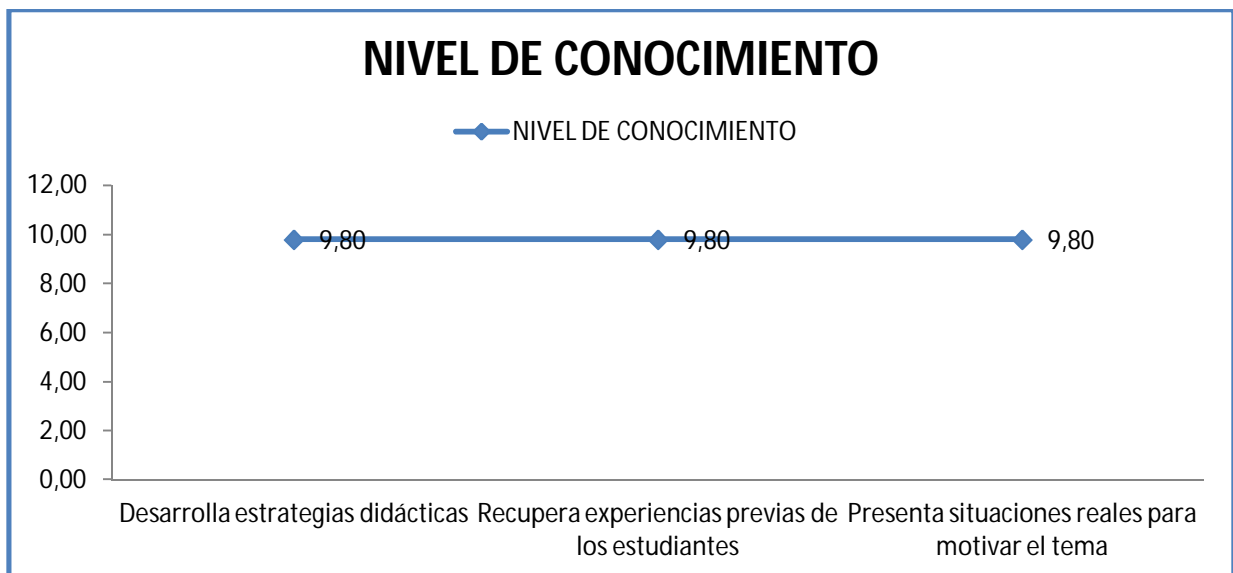


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

En base a estos resultados se puede apreciar claramente que los docentes en estudio respondieron tener conocimiento en los tres aspectos sobre: desarrolla estrategias didácticas, recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema y otorgaron el mismo porcentaje de 98% a los tres aspectos planteados, esto obedece a su sólida formación profesional ya que en estos planteles los maestros conocen de lo importante de trabajar con aprendizajes significativos, que nacen de lo que sabe o necesita el niño para que sea capaz de resolver situaciones de la vida diaria. Como lo sostiene Rodas (1997), “dos atributos son sustantivos en el aprendizaje: la significación y la funcionalidad. Para ser significativo, el aprendizaje debe responder a las motivaciones de los niños”.

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 desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,75	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	68,15	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

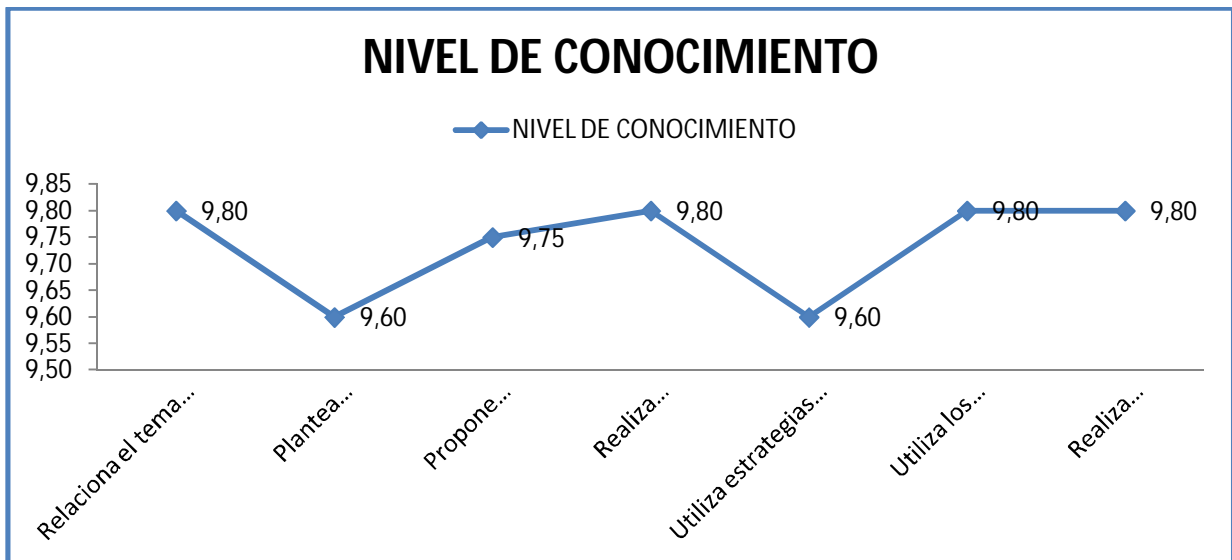


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

De la misma manera el promedio general que emitieron los docentes sobre el conocimiento del desarrollo de actividades en el hecho educativo es de 97% y con un porcentaje mayor a 96% en cada uno de los ítems en investigación, esto refleja la amplia preparación de los profesionales de la educación en los planteles en estudio, según los resultados conocen más sobre: la importancia de relacionar el tema con la realidad, realiza actividades para organizar, utiliza recursos del medio para generar aprendizaje y realiza actividades para la aplicación del conocimiento. Sí cumplen con el proceso pedagógico, según Rodas (1997) "Para llevar adelante este proceso dialéctico, existe variedad de enfoques organizativos metodológicos que llevan a un mismo fin. Lo fundamental es que el aprendizaje sea significativo, funcional, dinámico y estimulante". Requieren conocer sobre diversidad de estrategias metodológicas como aquellos en los que participen activamente los estudiantes.

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 desde la percepción del docente, 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	9,40	94%

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	9,80	98%
TOTAL		37,40	
PROMEDIO		9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

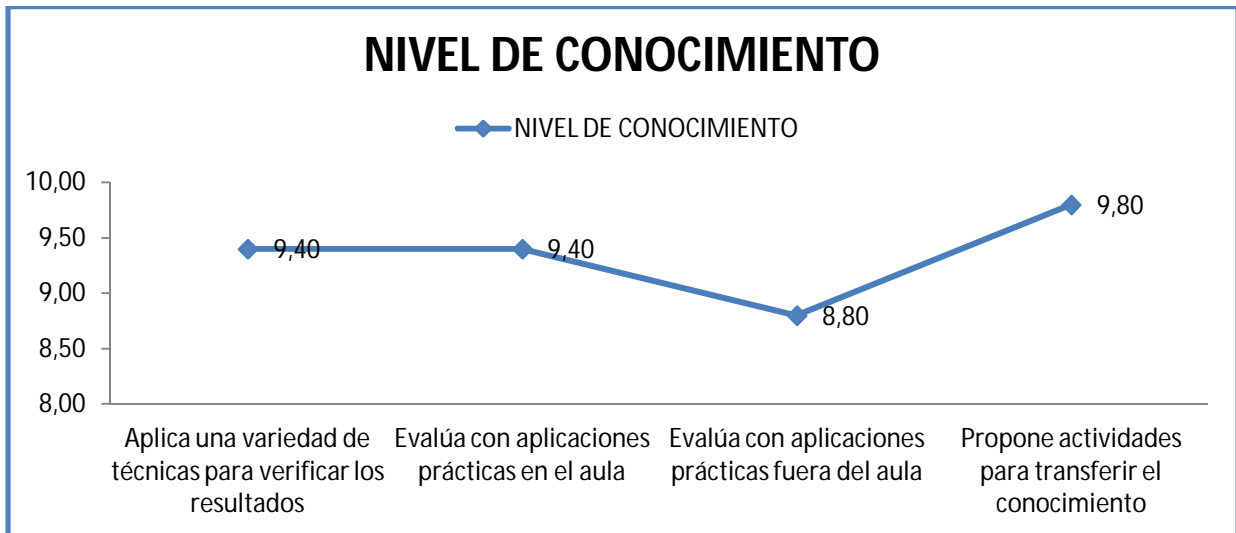


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Son cuatro los aspectos estudiados en el conocimiento de la evaluación, de estos todos han merecido la misma importancia por parte de los docentes ya que les otorgaron un nivel superior a 9 en los tres aspectos, con un porcentaje menor está la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula con un porcentaje de 88%. Lo que necesita reforzamiento es este conocimiento de cómo aplicar la evaluación fuera del aula, lo que busca el actual sistema de educación de nuestro país y lo mantiene en el texto de Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010) "las expresiones del desarrollo tienen que ser evaluadas en su quehacer práctico cotidiano (procesos) y en su comportamiento crítico reflexivo ante diversas situaciones de aprendizaje". Visto de este modo una hora clase observada para la investigación no es suficiente ya que la evaluación es integradora de todo un proceso gradual.

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 del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, 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	9,40	94%
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	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

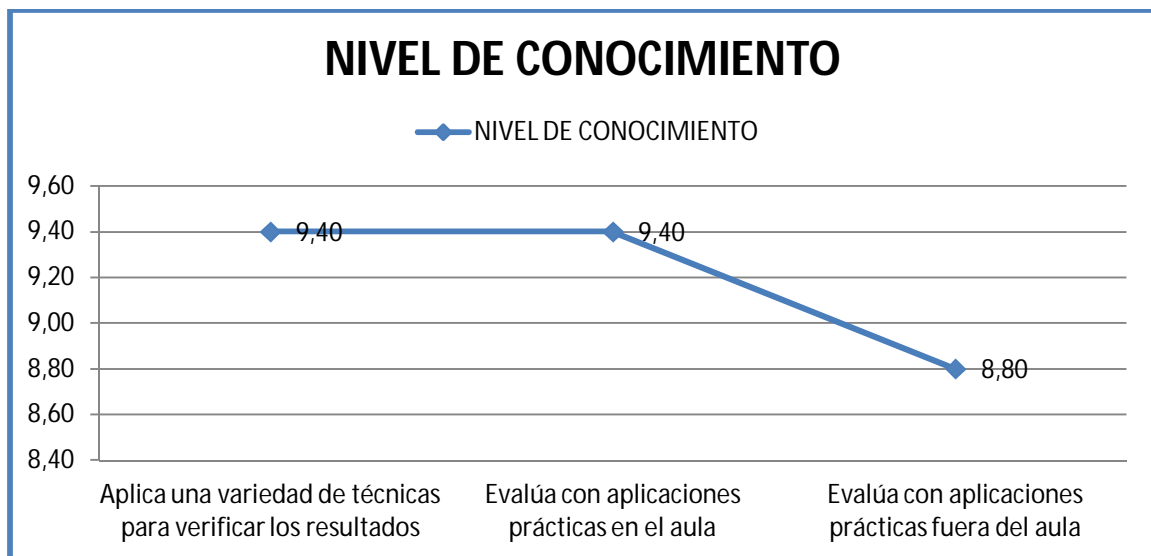


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

Como lo dicho anteriormente, con los resultados se evidencia el buen nivel de conocimiento de los docentes ya que dieron un resultado del 94% en los ítems: Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, disminuye el nivel de conocimiento en el aspecto: Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula que tiene un porcentaje de 88% debido a que la evaluación de un período de clase no siempre puede ser verificada inmediatamente fuera del aula, eso sería posible con la aplicación de un proceso más amplio, esto tiene que ver con el desarrollo integral que señala el texto de la Actualización y

Fortalecimiento Curricular que dice que se debe evaluar: “Las prácticas cotidianas, que permiten valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño tanto al principio como durante y al final, a través de tareas de aprendizaje; así como el deporte, el arte y las actividades comunitarias. (p. 13).

3.3.2.13. Resultados desglosados en 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.

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,33	9,73	9,80
Desarrollo	9,65	9,74	9,74
Evaluación	8,95	9,40	9,35

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

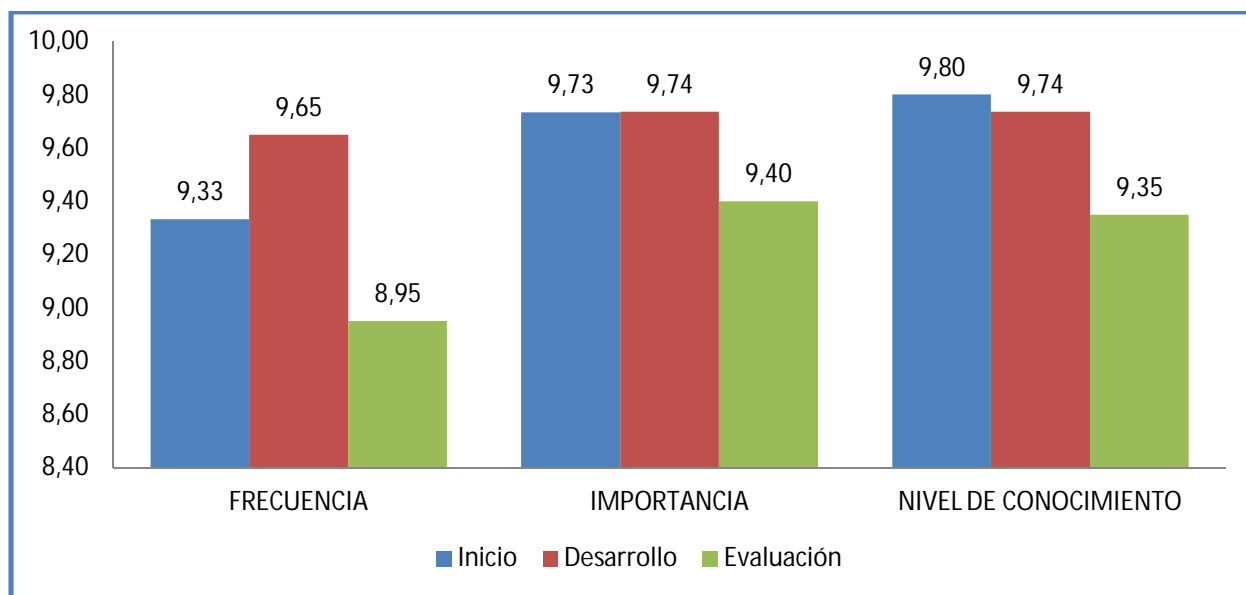


Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión de Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

Como vemos una vez más los resultados siguen siendo superiores al 90% en este caso se refiere a la ejecución del proceso educativo, a excepción de la frecuencia en el proceso de evaluación. En la etapa de inicio del proceso educativo los docentes están dotados de los

conocimientos requeridos con una puntuación de 98% seguido de la importancia que representa este momento pero se descuida la frecuencia es decir la aplicación de este conocimiento e importancia. En la fase de desarrollo del proceso los resultados obtenidos son iguales tanto en importancia como en el nivel de conocimiento y el nivel de frecuencia presenta una desventaja mínima de nueve centésimas lo que quiere decir que los docentes estudiados conocen, aplican y dan la importancia debida a esta fase. En cuanto a la evaluación vemos una cierta igualdad a la importancia y conocimiento de este momento lo que llama la atención es la diferencia de 0.45 centésimas de la frecuencia de la evaluación, quiere decir que se desconoce y por lo tanto no se aplica prácticas íntegras de evaluación a los estudiantes. Como lo dice el libro de la Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010), “Los docentes deben evaluar de manera sistemática el desempeño (resultados concretos de aprendizaje) mediante diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de las destrezas con criterios de desempeño”.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	9,30	98%	93%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	9,50	90%	95%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	9,50	94%	95%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	9,70	84%	97%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	9,90	98%	99%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,80	98%	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	9,70	96%	97%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,80	98%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,60	98%	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,90	96%	99%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,30	90%	93%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,70	92%	97%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	10,00	98%	100%
TOTAL		123,00	125,70		
PROMEDIO		9,46	9,67	95%	97%

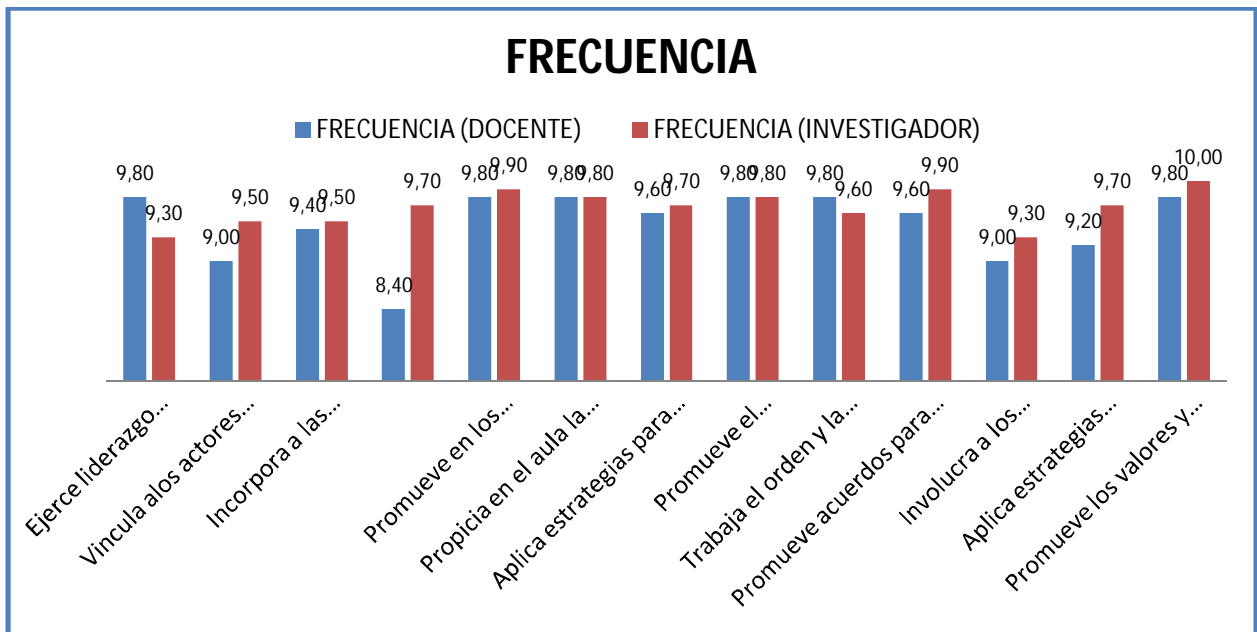


Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

Conoció lo que sostiene Torres (2011), sobre el liderazgo para el desempeño docente: "el líder debe procurar los caminos claros, eliminar confusiones o conflictos entre metas y tareas, brindar recompensas, apoyo y recursos al esfuerzo a los seguidores y adaptar su estilo a las necesidades y situaciones de los subordinados". Según los resultados en las dos instituciones en estudio sí se cumple con estas condiciones, los niveles de aplicación en los diferentes mecanismos para ejercer el liderazgo en el desempeño docente son muy buenos, ya que todos arrojaron un porcentaje igual o superior al 90%, el único aspecto que obtuvo un menor puntaje es el número 4.4. Promueve acciones orientadas al servicio social y comunitario, que pertenece a la percepción del docente en investigación, esto obedece a que una de las instituciones evaluadas contestaron que aun las actividades de servicio social están limitadas únicamente dentro de la misma escuela y su aspiración es que su labor beneficie no solo al estudiante sino a su entorno y comunidad.

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

Tabla 24. 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	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
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	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		124,20	
PROMEDIO		9,55	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

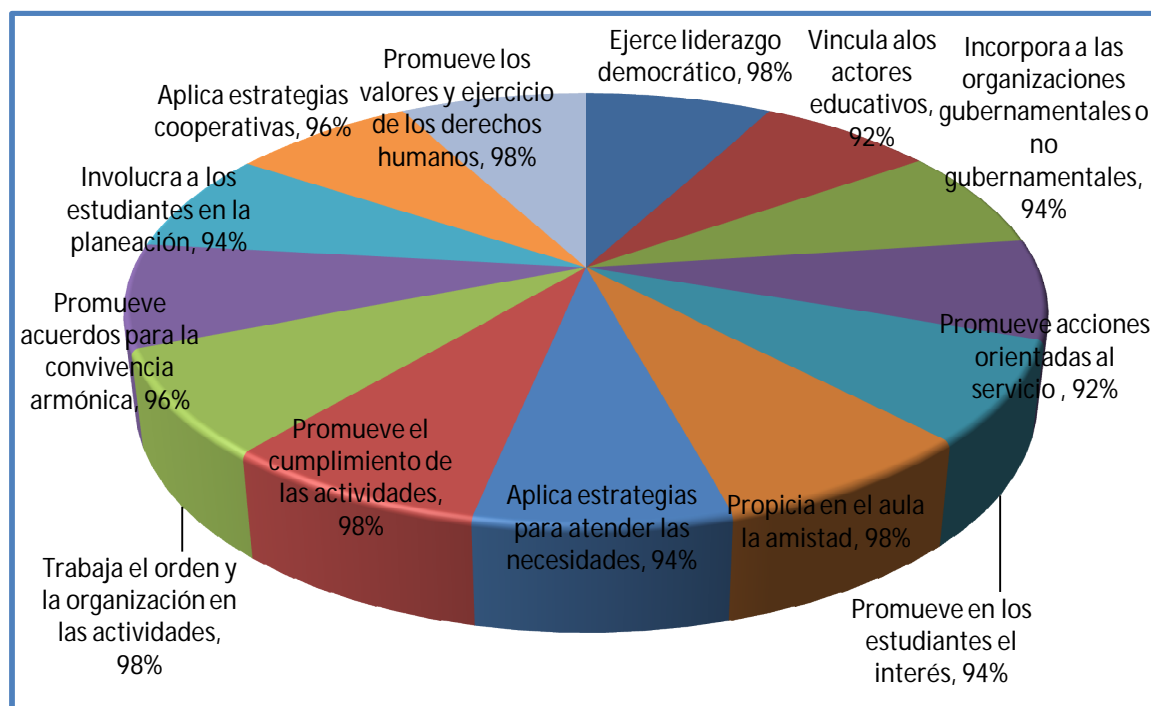


Figura 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno".

En cuanto a la importancia del liderazgo y comunicación en el desempeño, los docentes dieron como resultado que todos los aspectos planteados son igual de importantes, a lo que calificaron

con un porcentaje superior al 90% en cada uno de los casos y un promedio general de 9.55 que representa uno de los puntajes más altos respecto a los demás ámbitos, lo que nos indica que los docentes están conscientes de la importancia que merece el liderazgo en su labor educativa, saben cuál es la meta final del profesor líder que menciona Torres (2011) “ trabajar con sinergia que quiere decir trabajar juntos en equipos, además tiene una responsabilidad casi sagrada: crear condiciones que permiten a los alumnos a tener vidas productivas y felices, convirtiendo el aula en laboratorio de aprendizaje”.

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	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		124,40	
PROMEDIO		9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

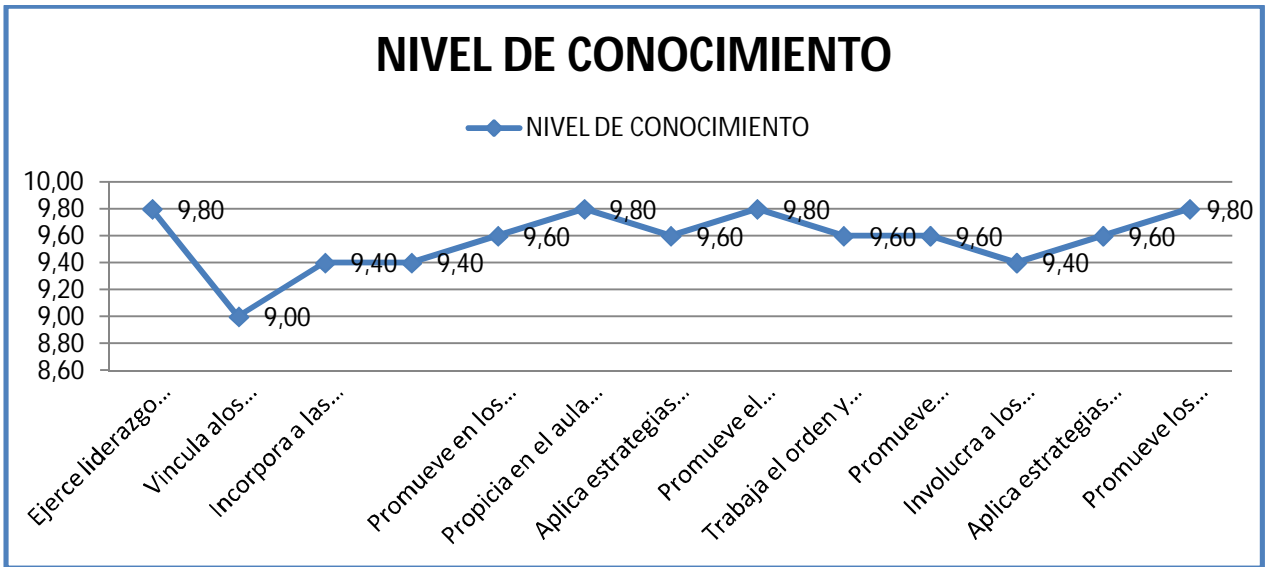


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

El conocimiento sobre la gestión docente en el liderazgo y la comunicación obtuvo un resultado excelente, ya que todos los aspectos propuestos adquirieron un porcentaje superior al 90% en casi la totalidad de los ítems, lo que quiere decir que los profesores investigados poseen los suficientes conocimientos de lo que conlleva ser un líder educativo, conoce como promover hábitos de disciplina y trabajo en el grupo sin olvidar al ser humano, la esencia del hecho educativo que es el niño o estudiante. Tal como lo dice Torres (2011), “El docente debe concentrarse en el desarrollo de siete áreas específicas: facilitador, evaluador, visionario, consejero, motivador, asertivo, atento a escuchar las necesidades de los demás”. El ítem que representa una debilidad de una de las instituciones es el 4.2. Vincula a los actores educativos, en la actualidad para generar la educación de calidad es indispensable el involucramiento de: docentes, estudiantes, padres de familia, estado y comunidad; lo que poco se aspira a conseguir.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,33	9,40
	Desarrollo	9,65	9,43
	Evaluación	8,95	8,83
	Visión Global	9,31	9,22
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,46	9,67

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

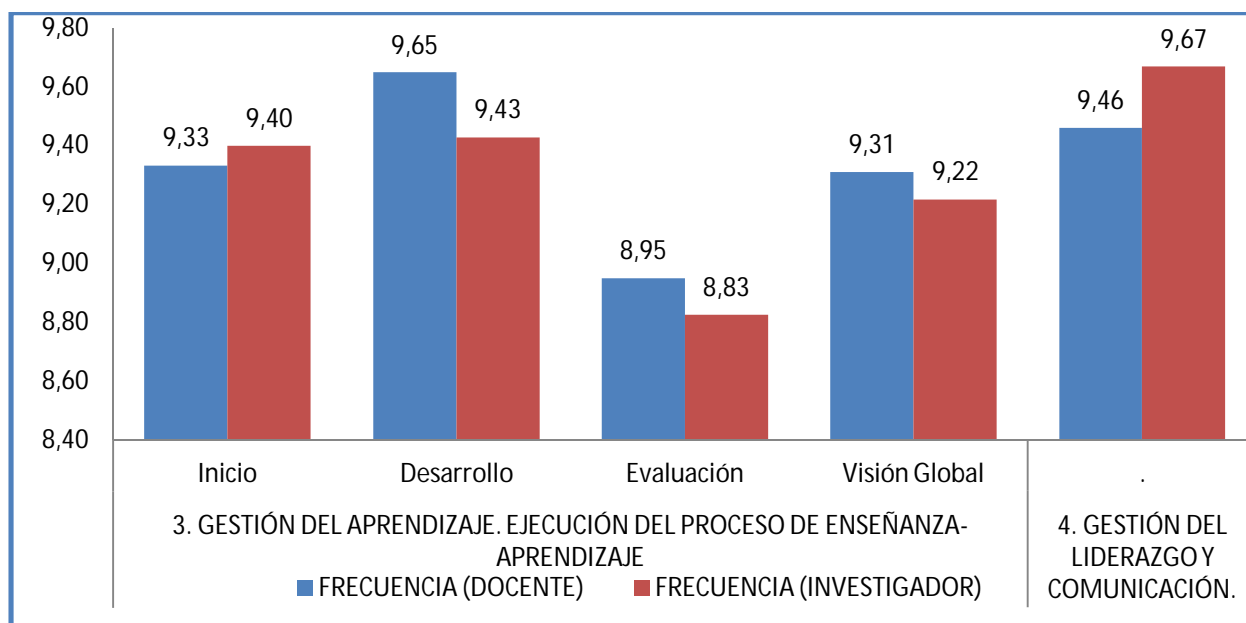


Tabla 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

En esta comparación se obtienen resultados similares a los anteriores, que son muy buenos ya que en su mayoría los momentos del proceso de enseñanza aprendizaje arrojaron resultados superiores a nueve, el mejor resultado de frecuencia de desempeño docente es la fase de desarrollo con 96% con respecto a la opinión de la investigadora el mejor ámbito en desempeño es el de la gestión del liderazgo y comunicación, dentro del ámbito de gestión del aprendizaje la mejor opinión por parte de la investigadora lo obtuvo el momento del desarrollo de la clase con 94% Contrario a esto la fase de evaluación tiene una puntuación menor a nueve, y ésta representa el área crítica de las dos instituciones en estudio. Este resultado obedece a que la evaluación es formativa dentro o fuera del aula, y esto no se lo puede evidenciar en una hora clase. Esto también lo indica el Ministerio de Educación en su texto de Actualización Curricular

(2010), “Como parte esencial de los criterios de desempeño de destrezas están las expresiones de desarrollo integral, que deben alcanzarse en el estudiante, y ser evaluadas en su quehacer práctico cotidiano y en su comportamiento crítico - reflexivo ante situaciones de aprendizaje” (p.13). En todos los momentos del proceso de enseñanza aprendizaje la diferencia entre la frecuencia del docente como de la investigadora no supera los 0.22 centésimas de puntuación, así mismo la mayor compatibilidad entre frecuencias se dio en la etapa de inicio y en la visión global.

3.6. Desempeño profesional del docente.

Análisis Global

Tabla 27. Análisis global del desempeño profesional docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,40	9,53	9,40
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,57	9,67	9,63
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,58	9,68	9,64
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,31	9,62	9,20
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,46	9,55	9,57

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”.

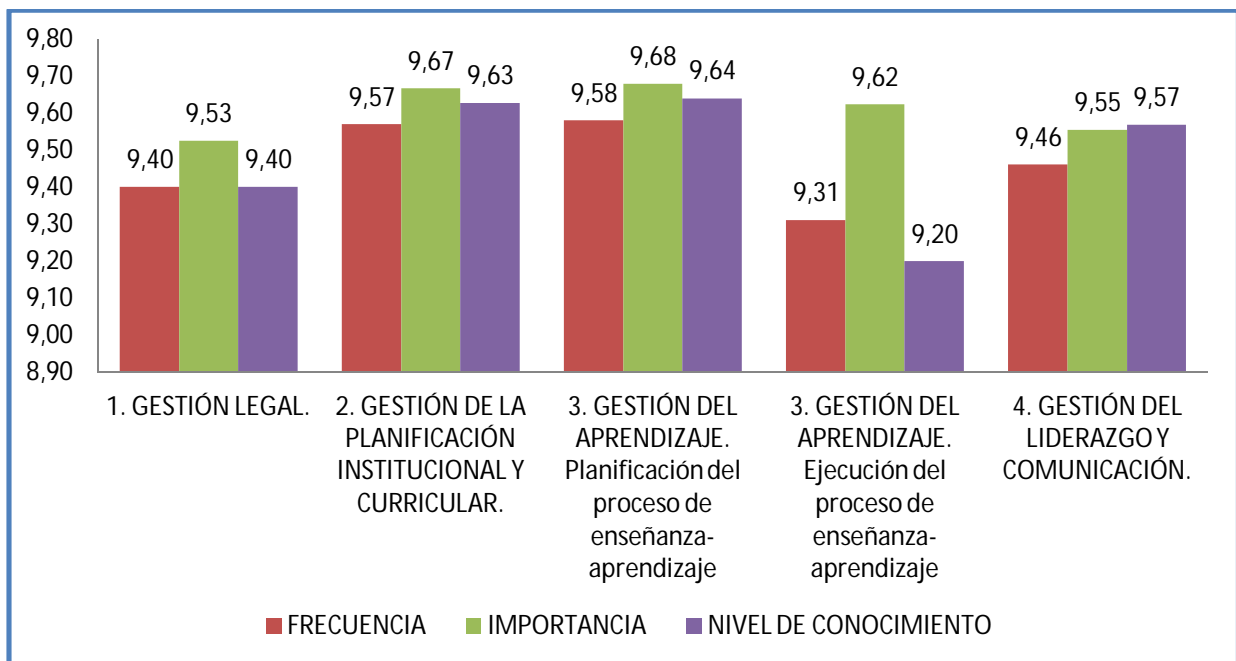


Figura 27. Análisis global del desempeño profesional docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas: "Honorato Vázquez" y "Vicente Moreno" y Registro de Observación de las Actividades Docentes.

Como podemos observar los resultados en los cuatro ámbitos de gestión obtuvieron una puntuación superior a nueve, tanto en la frecuencia, importancia y en el nivel de conocimiento, pero los mejores resultados lo podemos verificar en el aspecto 3. Planificación de proceso de enseñanza aprendizaje, este representa el mejor porcentaje tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento con una calificación mayor a 95%; y va a la par con la planificación institucional que como vemos los resultados son similares. El nivel de conocimiento más bajo se encuentra en la gestión ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con un promedio de 92%. Con esto se evidencia que los docentes investigados dan mayor importancia a la planificación curricular y se disminuye la atención a la ejecución misma del proceso educativo ya que vemos que la frecuencia de este ámbito es uno de los menores con 93%. Otro de los aspectos que ha obtenido un resultado menor es la importancia del ámbito de la gestión legal por ende el nivel de conocimiento también es menor, en comparación de los otros conocimientos. De acuerdo con todos estos resultados podemos decir que el maestro conoce y planifica adecuadamente, otorgándole más tiempo e importancia a esta fase y disminuye su atención a la hora misma de aplicar esa planificación, por otro lado son personas líderes pero presentan cierto desconocimiento de lo legal para su desempeño docente. Por ello el Ministerio de Educación del Ecuador ha planteado estándares de calidad que "favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, vigilan el cumplimiento de los lineamientos y

disposiciones establecidos y sobre todo los estándares están planteados en el marco del Buen Vivir". (Estándares de Calidad 2011. P. 10).

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

4.1. Conclusiones.

En cuanto al ámbito de la gestión legal el 94% de los maestros conocen, saben de su importancia y aplican las estrategias legales que regulan y viabilizan su práctica docente: Participan en la construcción del Código de Convivencia, resuelven conflictos en el aula apoyándose en la normativa institucional, participa en la construcción del Plan Educativo Institucional y fomentan el cumplimiento del reglamento interno; entre otros.

Se presenta un desconocimiento, por cierto mínimo, en cuanto al indicador que hace referencia a: Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución en las actividades académicas e institucionales y también se evidencia un cierto desconocimiento en la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano señalada en la Ley Orgánica de la Educación Intercultural.

En lo que se refiere al ámbito de la planificación institucional y curricular, el 92% de los docentes participan en la elaboración de instrumentos curriculares tanto institucionales, como de aula; por lo que le otorgan la importancia debida a la fase de planificación. Poseen un alto conocimiento para la elaboración de las planificaciones curriculares y ejecutan las actividades programadas en esos documentos para efectivizar su labor, como: construcción del PEI, POA, Plan de Gestión de Riesgos, Plan Anual de Asignatura, Plan de Clase, Proyectos; etc.

En este ámbito la deficiencia mínima es hacer efectiva la relación entre el currículo nacional y la planificación anual de asignatura.

En lo referente al ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador existe un 92% de docentes que realizan de manera efectiva su desempeño en la gestión del aprendizaje, se dieron resultados superiores a nueve puntos en la mayoría de los aspectos de inicio y desarrollo del proceso educativo, el mejor desempeño se obtuvo en la etapa de desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje ya que los docentes contextualizan el tema, realizan actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento, utilizan los medios didácticos que la institución ofrece.

En este ámbito se produce el nudo crítico o problema para los planteles en investigación, y esto lo representa la sección de la evaluación, los docentes presentan un cierto desconocimiento sobre cómo aplicar la evaluación fuera del aula, en el análisis global se puede ver que solo el 88% desde el punto de vista del investigador, y el 89% desde el punto de vista del docente; cumplen con este criterio.

En el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador el 96% de los docentes investigados conocen, saben de su importancia y aplican vías de comunicación eficientes, que permiten ejercer el liderazgo, indispensable para un desempeño profesional óptimo. En este ámbito de la comunicación y el liderazgo destaca la frecuencia detectada por parte de los investigadores que asignaron un 100% a los docentes, afirmando que éstos promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula. La debilidad surge en la poca promoción de acciones orientadas al servicio social comunitario, una desventaja para tener el más bajo porcentaje en el criterio mencionado, es que; estas acciones de servicio social comunitario no pudieron ser verificables en una sola observación de clase.

Es muy satisfactorio concluir en forma global que las instituciones: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno” mantienen un alto rendimiento en su desempeño docente, esto lo demuestra la figura 25, en la que, en los cuatro ámbitos evaluados como son: la gestión legal, gestión de planificación institucional, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación; superan los 9 puntos que es una calificación muy satisfactoria, tanto en el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento lo cual refleja la calidad educativa que ofrecen las dos instituciones.

Entre los mejores resultados tenemos: mejor desempeño en cuanto al nivel de frecuencia, importancia y conocimiento lo obtuvieron la gestión de planificación tanto institucional como la planificación del proceso enseñanza aprendizaje. De estos mejores resultados sobresale la mejor puntuación en la gestión de aprendizaje referente a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

El ámbito que presenta cierta dificultad lo constituye el de la gestión del aprendizaje en cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, esto obedece a la baja puntuación que obtuvieron dos indicadores en la etapa de evaluación que decían: Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.

4.2. Recomendaciones

Luego de efectuar el análisis y determinar las conclusiones me permito de la manera más respetuosa exponer las siguientes recomendaciones:

- ✓ Organizar y desarrollar círculos de estudio con el personal docente y directivo, en donde se analice la Constitución de la República del Ecuador, dando énfasis en los deberes del estado referente a la sección quinta que habla sobre la educación artículos: 26, 27, 28, 29 y

345. Como también de la sección quinta de la LOEI que garantiza el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes en sus artículos 44, 45 y 46.

- ✓ Efectuar charlas en donde se estudie lo siguiente en el Reglamento de la LOEI: Título I Del Sistema Nacional de Educación, en su Capítulo II y el Título III. De la Estructura y Niveles del Sistema Nacional de Educación.
- ✓ Para combatir este problema que se presenta en uno de los dos establecimientos investigados, se requiere que se otorgue a los docentes el tiempo necesario para estudiar ampliamente el currículo nacional.
- ✓ Además pienso, que es recomendable que cada docente se especialice en una asignatura específica o en su defecto en un nivel de estudio: inicial, preparatoria, básica elemental, básica media, básica superior y bachillerato, de esta forma las maestras y maestros manejarían con eficacia el currículo.

Antes de describir alguna recomendación para el presente tema, es necesario aclarar que los resultados en cuanto a la gestión del aprendizaje en la sección evaluación son buenos, puedo deducir que si es que los resultados fueron un poco desfavorables, es debido a que en una hora de clase a menudo no se puede aplicar una evaluación de tipo integral, como la que solicita el criterio enunciado en el registro de observación: evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. Con este precedente me permito exponer mi recomendación para el ámbito de la gestión del aprendizaje:

- ✓ Desarrollar un taller de socialización de técnicas e instrumentos que permitan evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje fuera del aula.

En cuanto a este ámbito me corresponde felicitar a las dos instituciones educativas ya que fue notorio el excelente desempeño en cuanto a la comunicación y liderazgo que mantienen los docentes dentro de cada una de sus aulas escolares. Me queda recomendar nada más que sigan manteniendo los ejes transversales que impulsan y cumplen con el Plan Nacional de Buen Vivir.

En cuanto a la propuesta que va encaminada a mejorar la evaluación fuera del aula, sería muy importante que los docentes unifiquen el significado de las calificaciones que asignan y asociar las calificaciones a las destrezas con criterio de desempeño.

Las técnicas e instrumentos de evaluación propuestos deben emplearse de manera alternada, debido a la complejidad de las manifestaciones del aprendizaje. La propuesta es usar tanto las pruebas tradicionales como los instrumentos (listas de cotejo, escalas o registros) de manera complementaria.

Finalmente pienso que el pilar fundamental para mejorar la calidad de educación es el equipo humano que labora en cada una de las escuelas, de su proceso de crecimiento personal, profesional y de las relaciones positivas que se dan entre docentes, estudiantes y comunidad. Lo anterior se evidenció en las observaciones de las actividades docentes, pero la calidad educativa no es un punto de llegada, porque siempre es posible lograr mayor calidad y esto a su vez se convertiría en el motor de mejoramiento continuo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

- Arévalo, J. (2010). *Currículo de 1° Año de Educación Básica*. Loja, Ecuador: UTPL
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Coon y Mitterer (2010). *Introducción a la Psicología*. México: UTPL.
- Cortejo Jacomino, R. et al. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular*, Quito Ecuador: Don Bosco.
- Herrera, J. (1998). *Organización y Administración Escolar*. Guayaquil, Ecuador. Editorial Pedagógica.
- Jaramillo Paredes, M. et al.(1998) *Currículo Ecuatoriano*. Quito, Ecuador: EB/PRODEC
- Lepeley, M. (2003). *Gestión y Calidad en Educación*. México: Interamericana Editores.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General (2012). Quito, Ecuador: Editogran.
- Münch, L. y Ángeles, E. (2009). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México. Editorial Trillas
- Ordoñez Porras, O. et al. (1982) *Áreas de Formación Profesional y Laboral*. Quito, Ecuador.
- Rodas R. (1997) *Guía para el Docente*. Quito, Ecuador: EDIDAC
- Sanchez, C. (2012). *Guía Didáctica Psicología General*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Torres, Y. (2000) *Currículo del Primer Año de Educación Básica*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Torres, C. (2011). *Gerencia Educativa Guía Didáctica*. Loja, Ecuador: UTPL
- Higgins, A. (2013). *Guía para la Buena Práctica Docente de Educación General Básica*. Quito, Ecuador. Ministerio de Educación.

Artículos y revistas

- Cordero, J. (2002). Apuntes sobre Evaluación. *Fortalecimiento de la Cultura Escolar en Evaluación N° 1*. Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.
- Passailaigue, R. (2004). *Tercera Consulta Nacional, Educación Siglo XXI*. Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. 2012. Estándares de Calidad Educativa.

Páginas de internet

- El Comercio.com. (2010) Formación Docente.
 Recuperado de: <http://www.elcomercio.com.ec/sociedad/formacion-docentes->
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2014) Estándares de Calidad. Gestión Educativa.
 Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec>.
- Ramón, C. (2005) Fundamentos Teóricos del Desempeño Docente. Recuperado de

<http://www.revistaedusoc.rimed.cu/.../fundamentos-teóricos-del-desempeño>

Ecured, (2014). Triada Escuela, Familia, Comunidad. Recuperado de

http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad

Marconi, J. Gestión Educativa. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml>

Gimenez, H. (2013) Organización y Gestión Escolar Enfoque y Abordaje.

Recuperado de <http://www.es.slideshare.net/HugoErnestoGimenez/power-point-de-gestion-escolar>.

Aide Solano (2009) La Organización Educativa y La Gestión 2.

Recuperado de <http://www.slideshare.net/ozuani/la-organizacion-educativa-y-la-gestion2>

Aulaneo. (2010). Proceso de Enseñanza Aprendizaje, Roles Rutinas y Vínculo Maestro Alumno

Recuperado de <http://aulaneo.wordpress.com/.../proceso-de-ensenanza-aprendizaje>

Ministerio de Educación de Colombia, Recuperado de:

[http://www.evaluacion anual del desempeño laboral docentes y directivos 2002 glosario de competencias](http://www.evaluacion%20anual%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral%20docentes%20y%20directivos%202002%20glosario%20de%20competencias)

Galtés, R. (2013). La motivación. Factor clave para continuar la labor docente.

Recuperado de <http://www.blocs.fub.edu/.../2013/.../la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-la...>

Picazo N. (2009). La Organización Educativa y La Gestión 2. Recuperado de

<http://www.slideshare.net/ozuani/la-organizacion-educativa-y-la-gestion2>

Ramón, 2005 <http://www.revistaedusoc.rimed.cu/index.php/3-4-art%C3%ADculos/fundamentos-te%C3%B3ricos-del-desempe%C3%B1o-docente-desde-un-enfoque-integral-y-contextualizado>

Díaz, N. (2011). <http://www.dfpd.edu.uy/ifd/melo/publicaciones/teoria.pdf>

Propuesta

ÁMBITO: LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
PROBLEMA IDENTIFICADO: Luego de aplicar los instrumentos de investigación, como son: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y del registro de observación de las actividades docentes, dieron como resultado que existe un 12% de docentes que desconocen cómo evaluar el proceso educativo fuera del aula.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Construyendo instrumentos para evaluar a los estudiantes, sus conocimientos, actitudes y habilidades fuera del aula.			
OBJETIVO GENERAL: Socializar a los docentes de las Escuelas de Educación Básica: “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”, un taller sobre la elaboración de instrumentos para evaluar de diferente manera los aprendizajes, actitudes y habilidades de los estudiantes fuera del aula.			
OBJETIVO ESPECÍFICO: Aplicar instrumentos de evaluación apropiados para valorar de forma efectiva los aprendizajes, aptitudes y habilidades; ya que cada una de estas necesitan de un procedimiento evaluativo diferente.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
✓ Investigar sobre los ámbitos y escenarios en los que sucede la evaluación y técnicas e instrumentos de evaluación: registros, listas de cotejo, escalas.	✓ Lectura de los temas que engloban la evaluación fuera del aula. ✓ Analizar cada tema y subtema. ✓ Construir un esquema de contenidos para jerarquizar y	✓ Material bibliográfico. ✓ Mapa conceptual. ✓ Cuadro sinóptico.	✓ Los docentes identifican los instrumentos que permiten evaluar los procesos educativos fuera del aula, por medio de sus características y la función que desempeñan.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Construir material didáctico en base a la investigación bibliográfica. ✓ Invitar a directivos y docentes para que asistan al taller. ✓ Inicio del taller con una dinámica. ✓ Participación de los participantes sobre su opinión sobre la evaluación fuera del aula. ✓ Ejecución del taller. ✓ Determinar la pertinencia o no de la propuesta. 	<p>clasificar la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiar todo el contenido. ✓ Aplicar los instrumentos seleccionados con un grupo de estudiantes. ✓ Consolidar la información. ✓ Crear diapositivas con el tema en estudio. ✓ Visitar las instituciones con el fin de invitar a los docentes a participar en el evento. ✓ Preparar los materiales. ✓ Llevar a cabo el taller. ✓ Aplicar un instrumento de evaluación fuera del aula. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Local escolar. ✓ Computadora. ✓ Invitaciones. ✓ Papelotes. ✓ Marcadores. ✓ Proyector. ✓ Ejemplos de matrices para evaluar fuera del aula. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las maestras y maestros de las escuelas “Honorato Vázquez” y “Vicente Moreno”, aplican una matriz propuesta para evaluar el proceso enseñanza aprendizaje fuera del aula.
---	---	---	---

<ul style="list-style-type: none">✓ Formar grupos de trabajo por afinidad.✓ Analizar los instrumentos propuestos.✓ Aplicar uno de los instrumentos propuestos.			
BIBLIOGRAFÍA: Cordero, J. (2002). Evaluación de los Aprendizajes. Quito, Ecuador.			

ANEXOS

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



Ministerio
de Educación
**DIRECCIÓN DISTRITAL 2 DE
EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y
BILINGÜE DEL AZUAY**

0002398

DASRE


17 DIC 2013

Profesora
Eulalia Quizhpi
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Ciudad

De mi consideración:

En atención a su comunicación del 12 de diciembre del 2013, en el cual solicita autorización para ingresar a la Escuela Honorato Vázquez, con el propósito de recopilar información de los docentes y a observar el desarrollo de 12 períodos de clase, en el cual se realizará la investigación del Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, este Despacho autoriza realizar la investigación.

Atentamente


Msc. Marco Antonio Posligua San Martín
DIRECTOR DISTRITAL DOS DE EDUCACIÓN
INTERCULTURAL Y BILINGÜE DEL AZUAY

VVS.SVT.mlc.
2013.12.16

Anexo 2. Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de 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 **ha realizarse en los centros educativos del Ecuador**.

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

10 = Alto		
Investigación	Práctica	Docencia
Investigación	Práctica	Investigación

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la institución: _____

2. Tipo de institución:

Pública
 Municipal
 Particular
 Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana
 Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller
 Profesor
 Tercer nivel
 Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial
 Básica
 Bachillerato
 Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial
 Semipresencial
 Distancia

8. Relación laboral:

Contrato
 Non-tranitorio
 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. 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.	VALORACION 10 = Muy alto 0 = Nada
--	--

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, teniendo como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

AMBITOS	Nº DEL ITEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de competencia	
1. GESTIÓN LEGAL	1.5	Planifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, controladas 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 de reglamentos internos institucionales.				
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 éticos 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 los principales etapas de un proceso de diseño.				
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar la operatividad.				
	2.12	Adapta el currículo vigente en su aula de enseñanza a las necesidades e intereses de los sujetos educativos.				
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinares tomando en cuenta su contexto educativo.				
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.				
	2.15	Integra en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.				
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	Planificación de procesos de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos de la área que enseña.			
		3.2	Imparte los principios, fundamentos 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, estrategias, 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 docencia con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ITEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución de proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar conocimientos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes dando punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anécdotas o condiciones para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que vive los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Planifica actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la docente y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades o 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 disponibles 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 de 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 metas ejecutivas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar en la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a los organismos gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Fomenta en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Promueve 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 interacción, 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 el aula.					

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Código			
Categoría	Nivel de Desarrollo	Frecuencia	Observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
 NÚMERO DE NIÑOS:
 PERÍODOS OBSERVADOS:
 ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:
 ESTRATEGIA TRABAJADA:
 FECHA:

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

RUBRO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1. Desarrolla estrategias didácticas para recuperar conocimientos	
		1.1.2. Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase		
		1.1.3. Presenta a los niños reglas, actividades o condiciones para motivar e aborrecer de temas		
	1.2	DESARROLLO	1.2.1. Relaciona el tema tratado con la realidad que vive los estudiantes (contexto)	
		1.2.2. Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la actividad y la personalidad de los estudiantes		
		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 naturaleza		
		1.2.6. Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.		
		1.2.7. Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.		
	1.3	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 beneficiar el conocimiento a nuevos contextos.				
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		2.1.1. Demuestra liderazgo democrático y generativo expectativas en el aula.	
	2.2		2.2.1. Vincula a los estudiantes a través de proyectos de aula para contribuir a la solución de problemas de la comunidad.	
	2.3		2.3.1. Interactúa con las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en ejecución de proyectos comunitarios.	
	2.4		2.4.1. Promueve acciones vinculadas al servicio social comunitario.	
	2.5		2.5.1. Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	
	2.6		2.6.1. Promueve en el aula el empuje y ayuda entre los estudiantes.	
	2.7		2.7.1. Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
	2.8		2.8.1. Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
	2.9		2.9.1. Trabaja el ritmo y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
	2.10		2.10.1. Promueve acuerdos para la convivencia y monitorea en el aula el cumplimiento de normas y reglas.	
	2.11		2.11.1. Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
	2.12		2.12.1. Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
	2.13		2.13.1. Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

Anexo 4. Fotografías de las instituciones educativas y de los encuestados.

Escuela: "Honorato Vázquez"



Escuela: "Vicente Moreno Mora"

