



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION FÍSICO MATEMÁTICAS**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del
colegio Fisco Misional “Fray Agustín de Azkúnaga” durante el año lectivo
2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Rivadeneira Lucas, Franklin Alex

DIRECTORA: Quezada Loaiza, Enith Elizabeth, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO GALÁPAGOS – SANTA CRUZ

2014

i

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Enith Elizabeth Quezada Loaiza

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del colegio Fisco Misional “Fray Agustín de Azkúnaga” durante el año lectivo 2013-2014 realizado por Franklin Alex Rivadeneira Lucas, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Franklin Alex Rivadeneira Lucas declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del colegio Fisco Misional “Fray Agustín de Azkúnaga” durante el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Dra. Enith Elizabeth Quezada Loaiza 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: Rivadeneira Lucas Franklin Alex

Cédula: 170777029-1

DEDICATORIA

Primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, ser el manantial de vida y darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A toda mi familia especialmente a mi madre, mi esposa y mis dos hijas Keyla y Emily por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. Por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan y que me han infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor. Y a todos aquellos que ayudaron directa o indirectamente a realizar este trabajo de investigación.

A mi directora de tesis por su gran apoyo y motivación para la elaboración y presentación de este proyecto de investigación, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a todos ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi profesora de investigación y directora de tesis, Dra. Enith Elizabeth Quezada Loaiza por su esfuerzo y dedicación, por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que me ayudaron a formarme como persona e investigador por sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación que lograron en mí la culminación de mis estudios y mi trabajo de investigación con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

Finalmente son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	8
1.1. Desempeño docente.....	9
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	9
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	13
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	13
1.1.2.2. Motivación.....	16
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	19
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	20
1.1.2.5. Organización institucional.....	23
1.1.2.6. Políticas educativas.....	25
1.1.3. Características del desempeño docente.....	27
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	29
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	29
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	31
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	33
1.2. Gestión educativa.....	34
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	34
1.2.2. Características de la gestión.....	36
1.2.3. Tipos de gestión.....	37
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	38
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	39
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	40
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	42
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	43

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	45
1.3.1. Concepto de estrategias.....	45
1.3.2. Tipos de estrategias.....	46
1.3.2.1. En la gestión legal.....	46
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	48
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	49
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	51
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	54
2.1. Diseño de investigación.....	55
2.2. Contexto.....	55
2.3. Participantes.....	56
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	56
2.4.1. Métodos.....	56
2.4.2. Técnicas.....	57
2.4.3. Instrumentos.....	58
2.5. Recursos.....	58
2.5.1. Humanos.....	58
2.5.2. Materiales Institucionales.....	59
2.5.3. Económicos.....	59
2.6. Procedimiento.....	59
CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	62
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	62
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	62
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	63
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	64
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	66
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	66
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	68
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	70
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	72
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	72

3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	72
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	73
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	75
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	76
3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Inicio, desarrollo, evaluación.....	76
3.3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Inicio, desarrollo, evaluación).....	82
3.3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Inicio, desarrollo, evaluación).....	87
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	92
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	92
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	94
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	95
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	97
Tabla de equivalencias para análisis de datos en los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento.....	98
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES.....	102
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
PROPUESTA.....	106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110
ANEXOS.....	115

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

RESUMEN

El presente trabajo se enfoca en el desempeño docente en la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga; cuyo objetivo general es “Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis” para lo cual se recogió información de 5 docentes de la institución.

Para esta investigación se utilizaron 2 instrumentos: el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y un registro de observación de las actividades docentes. Se utilizó tablas y gráficos estadísticos, de esta manera se pudo obtener información sobre las fortalezas y debilidades en su desempeño, dando como resultado que la planificación institucional y de aula es de su conocimiento y aplicación; mientras que aspectos como los objetivos del plan decenal o de política educativa nacional le son desconocidos. Se puede concluir que hay grandes fortalezas en la institución, pero que también hay debilidades importantes que deben ser superadas.

PALABRAS CLAVES: desempeño docente, ámbitos de gestión, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación

ABSTRACT

This work focuses on teacher performance in the Fray Agustin de Azkúnaga high school; whose overall objective is to "determine teacher performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis" for which was collected information from 5 teachers of the institution.

For this research were used 2 instruments: self-evaluation of teaching performance questions questionnaire and observation of teaching activities record. We used statistical tables and graphs, this way it was possible to obtain information on the strengths and weaknesses in performance, resulting in institutional planning and classroom is their knowledge and application; while issues such as the objectives of the ten-year plan or national education policy are unknown. It can be concluded that there are great strengths in the institution, but there are also important weaknesses that must be overcome.

KEYWORDS: Performance teacher, areas of management, planning, learning, leadership and communication

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente se vincula directamente con la calidad de la gestión que el docente realiza, lo que permitirá visualizar la realidad educativa de la institución donde el profesor realiza su tarea y proceso educativo.

Siendo la planificación una de las actividades más importantes del docente, como lo es también su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje en la actualidad es de suma importancia recopilar información real sobre esta temática.

Al ser este el primer trabajo que pretende cumplir con el objetivo general de “Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis” propuesto por el Programa Nacional de Investigación de la UTPL crea muchas expectativas, primero en el mismo centro que se desarrolla como lo es el colegio fiscomisional Fray Agustín de Azkúnaga, porque de sus resultados dependerá de cierto modo las decisiones que se tomen para enmendar y dirigir la misión de la institución hacia su visión; puesto que los datos que se logre registrar determinaran el nivel de desempeño de los docentes durante todo el proceso educativo.

La UTPL y sus estudiantes se permiten aportar en el aspecto científico a varias instituciones seleccionadas en el país, lo cual permitirá direccionar reformas internas en aspectos como el diseño curricular, la planificación y la capacitación especialmente a los docentes y continuar en la búsqueda de las verdaderas causas y soluciones a los problemas educativos en el país.

Fueron los docentes seleccionados como los estudiantes de bachillerato de la institución quienes proporcionaron la información necesaria para llenar los diferentes instrumentos de investigación, así como también los datos para realizar los respectivos análisis e interpretación que nos llevó a la obtención de conclusiones y recomendaciones de la problemática estudiada; al ser este un proceso de carácter educativo y siendo los involucrados a la vez los participantes del mismo, se mostró mucho interés durante la fase del proceso investigativo.

La importancia del desempeño docente se vincula directamente con la calidad de la gestión que el profesor realiza. Para Montenegro (2007) el desempeño docente se constituye en el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional.

La investigación realizada tiene el respaldo de validez y confiabilidad puesto que se ha cumplido durante el proceso con todas las normas establecidas en las fases de su desarrollo, pese a ciertas dificultades que se encontraron ya sea por la asesoría presencial, reestructuración del cronograma, sin embargo la predisposición de todos logró redireccionar y reorganizar oportunamente la información.

La ejecución de este proceso ha permitido valorar la necesidad que tiene no solo la institución investigada, sino una gran mayoría de ellas, de aplicar una autoevaluación al desempeño de los docentes con el fin de mejorar la calidad de su servicio, siendo este proceso considerado exclusivamente en el campo educativo para abrirnos camino hacia el progreso, si analizamos la situación actual del país nos damos cuenta que más que una necesidad es una obligación para buscar estrategias que mejoren la calidad de la educación.

Esta investigación ha permitido visualizar la realidad educativa y sobre todo de los docentes de la institución Fray Agustín de Azkúnaga, lo que ha conllevado el plantear conclusiones y recomendaciones; es indudable que existen fortalezas pero también se han evidenciado debilidades, para lo cual se presenta una propuesta de carácter educativo que pueda tomar oportunamente correctivos y facilitar de esta manera el cumplimiento de los fines y propósitos que la institución persigue.

Siempre se tuvo presente el objetivo principal de la investigación como era el de determinar el desempeño docente de los profesionales de la educación, considerando todos los ámbitos de la gestión para su caracterización y análisis.

Se implementó la aplicación de la Metodología Científica tanto en la fase de la recolección de la información, en su aplicación y su posterior evaluación integral en cuanto tiene que ver con el desempeño docente dentro de la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga partiendo de

un enfoque sistémico, holístico e integral. La metodología fue participativa, y los instrumentos utilizados proporcionaron información tanto cualitativa como cuantitativa.

La metodología del trabajo de investigación contó con la participación de 5 docentes que laboran en el bachillerato BGU y Técnico en Alojamiento, los mismos que fueron seleccionados previamente, como también estudiantes de los bachilleratos, todos los docentes proporcionaron información para el Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente como su colaboración para la observación de sus Actividades Docentes.

La información obtenida después de la aplicación de los instrumentos permitirá tener una apreciación clara del desempeño docente, sus definiciones y factores que influyen en su desarrollo, como sus características y desafíos en cuanto a lo profesional, personal y familiar; lo que a su vez permitió realizar una propuesta educativa, que puesta en práctica mejorará la gestión docente; la misma que cuenta con una serie de actividades y estrategias que direccionen el trabajo institucional y sobre todo la labor docente para mejorar la calidad y el proceso educativo de la institución.

Aparte del objetivo general anteriormente citado se tomaron en cuenta los específicos como son:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- 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.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Los objetivos no fueron otros que comprender y explicar desde la perspectiva teórico - práctica, la planificación, el desempeño docente y el impacto social que esto produce, lo que

al mismo tiempo permitirá tomar decisiones en los procesos educativos y de formación de los nuevos recursos humanos. Concluido el presente trabajo se considera como fundamental que los objetivos propuestos en esta investigación fueron alcanzados de manera satisfactoria.

En lo que tiene que ver con el marco teórico se recopiló información de tres grandes capítulos que tienen que ver con:

- El desempeño docente, definiciones y factores que influyen en su desarrollo, como sus características y desafíos en cuanto a lo profesional, personal y familiar.

Se realizó la investigación bibliográfica desde sus definiciones básicas, está claro que el éxito de toda organización es imposible si no se alcanza una excelencia individual. La sociedad actual demanda de eficacia y eficiencia, donde los profesionales se encuentren capacitados para alcanzar el logro de los objetivos importantes como es el caso de la educación.

- En otro capítulo se documentó sobre la gestión educativa, haciendo referencia en definiciones, características, tipos y ámbitos de gestión docente

Existen procedimientos conocidos para evaluar la gestión educativa que realiza la institución en sí, como sus propios docentes; y estos pueden ser como los logros alcanzados por sus alumnos, a través de instrumentos que midan la habilidad de los docentes, a través de la opinión de los alumnos, en base a la propia opinión de los docentes (autoevaluación), o en base a la opinión de los directores o las autoridades educativas.

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados a mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y el campo educacional.

- Se finalizó la parte bibliográfica en un resumen sobre diferentes estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, planteadas siempre en temas sobre la gestión legal, la

gestión de planificación institucional y curricular, en la gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo y comunicación

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, ellos conocerán como ejecutarlas y mejorarlas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

CAPÍTULO I.
MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

Una y otra vez, cada vez con mayor reiteración, se vuelve a las preguntas de fondo: ¿Cuáles son las transformaciones que necesitan los sistemas educativos de las sociedades latinoamericanas? ¿Quién o quiénes tienen la responsabilidad social de decidir cuáles son estos cambios? ¿Cómo viabilizar, concretar y evaluar los cambios?.... Asimismo, una y otra vez el factor docente es citado como uno de los más importantes para que los cambios se concreten y expresen en mejores aprendizajes de niñas, niños y jóvenes, mejor gestión de las escuelas y mayor efectividad de los sistemas educativos (PREAL, 2005)

Sin docentes, los cambios educativos no son posibles! Esta parece ser una de las certezas derivadas de las reflexiones y conclusiones de los balances de las reformas educativas emprendidas por la mayoría de países de América Latina y el Caribe, cuyas evaluaciones muestran resultados menores a los esperados con relación a los recursos y al tiempo invertidos (Gajardo, 2003)

Partiendo del punto de vista que resulta complejo determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios, para el trabajo y el emprendimiento.

Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.(ME, 2011)

Para ir entrando en materia es necesario ir recogiendo algunas definiciones sobre la evaluación del desempeño docente:

- Es así que para conceptualizar el desempeño docente, es necesario, elaborar una aproximación conceptual del docente, el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y

técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.

- Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Además, precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas – y profesionales-, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien. (ME de Chile, 2001)

- Derivado de las definiciones previas, sobre el docente y su misión, el desempeño docente los concebimos como el quehacer profesional de planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa en el aula y la calidad de relación y comunicación que logre en el grupo clase, lo cual se expresa en logro de aprendizajes significativos y funcionales, el desarrollo del pensamiento, crítico, reflexivo y propositivo de los estudiantes, a través de la investigación educativa y la validación del conocimiento, en la práctica.

En su relación con la institución educativa, debe evidenciar un fuerte compromiso institucional y un alto sentido de colaboración y participación en los equipos de trabajo interdisciplinarios, constituidos para el desarrollo integral de la institución.

Una actitud de vinculación con la colectividad, a través de su cátedra, dando cuenta de su cumplimiento y proceder ético en la responsabilidad a él encomendada. Además, un alto sentido de autoestima, que lo impulse a crecer personal y profesionalmente.

- Siguiendo en este contexto la evaluación del desempeño profesional del docente se debe entender como un proceso sistemático válido y fiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, profesores y representantes de las instituciones de la comunidad. (Valdés, 2000)

Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o limitaciones del sistema educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes.

- Así mismo la evaluación del desempeño docente “hace referencia al proceso evaluativo de las practicas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo (Chiroque, 2006)
- Para De la Cruz, 2008 el desempeño docente laboral, califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser, hombre-mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.
- Rugarcia (1994) opina que no cambia nada en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; pues son ellos quienes en definitiva orientan las acciones a tomar en el proceso enseñanza-aprendizaje, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos.

- Según Gago (2002, p.65). Dice que solo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso, permite tomar decisiones para mejorar; además, es un hecho inevitable, pues de una u otra forma siempre se evalúa.
- Dentro de este contexto, Mondy (2000, .p.86), señala que la evaluación de desempeño de un docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres y directivos.
- Según Stiggins y Duke (1998), la evaluación del desempeño docente puede servir a dos propósitos básico: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los maestros han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencias y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores. Ahora bien el interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos docentes que son, por lo menos mínimamente competentes en su trabajo.
- Ibarrola, M. (1999), define la evaluación del desempeño docente como la combinación muy variada de esfuerzos tendientes al descubrimiento, la conservación, la depuración, la transmisión y la aplicación del mismo. En cada uno de estos esfuerzos se perfilan rasgos que caracterizan profesiones académicas distintas, entre las que se identifican actualmente con claridad, la docencia y la investigación, aunque se empiezan a perfilar nuevas profesiones como: la administración académica, la divulgación académica entre otras.

El desempeño docente se debe basar en una educación de calidad, para lo cual se debe fijar primero que tipo de estudiantes, personas o sociedad queremos alcanzar. Nuestra sociedad indudablemente exige que a través de la educación se proporcione ciudadanos responsables, equilibrados, creativos, honestos entre los principales valores.

Por tanto nuestro sistema educativo será de calidad en la medida que se oportunidades a todos y que los servicios que debe ofrecer la educación contribuya entre otros a alcanzar metas de una sociedad a la que aspira nuestro país.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Resulta fundamental, reconocer que la calidad del desempeño del maestro depende de un conjunto de factores, que incluyen pero superan el manejo de la disciplina y la didáctica.

Se puede hacer referencia al grado de compromiso de los resultados de su trabajo y de la escuela, la interacción con otros actores educativos dentro y fuera de la escuela, la autovaloración personal y profesional, el nivel de participación en la definición de políticas, en la construcción colectiva del proyecto educativo escolar, en la definición del modelo de gestión escolar, en el diseño de proyectos pedagógicos, etc.

Es decir, el desempeño profesional depende también de cuán involucrados y responsables se sienten los maestros en el desarrollo de su escuela y de la educación.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

La formación de docentes es un nudo crítico en la mayoría de sistemas educativos en Latinoamérica y el Caribe. “Hay demasiadas coincidencias que las propuestas tradicionales relativas a su formación y su carrera ya no alcanzan. Pero hay también fuertes evidencias de que no es simple determinar cuáles son los cambios adecuados y mucho menos ponerlos en práctica” (Aguerrondo, junio 2002)

Por esta razón, varios son los temas e interrogantes significativos que se colocan sobre la mesa de discusión. Un tema de partida alude a los enfoques conceptuales desde los cuales se estructuran y funcionan la mayoría de sistemas de formación docente, tanto inicial como en servicio.

Las instituciones formadoras tienen un alto grado de responsabilidad en las prácticas pedagógicas de los maestros y en las formas cómo se insertan en sus centros de trabajo. El docente formado para la enseñanza y no para el aprendizaje, para la transmisión y no para la comunicación, para la memorización y no para el razonamiento, reproduce lo que él mismo

aprendió de sus profesores y vivió en la escuela normal, en la Facultad de Educación o en el instituto pedagógico.

Por otra parte, los cambios educativos ligados a las coyunturas han focalizado recursos en la capacitación en servicio, aun cuando la formación inicial tiene un peso determinante en el desempeño docente. Paradójicamente, las instituciones formadoras de docentes han estado ausentes en las reformas educativas de la mayoría de países o se han involucrado en forma muy tangencial. Se han invertido recursos para introducir nuevos modelos curriculares en las escuelas, pero se continúa formando docentes para los viejos modelos (Robalino, 2003)

El problema en América Latina y principalmente de nuestro país es que una buena parte de las instituciones formadoras ni siquiera se han planteado cuáles son los cambios esenciales que deberían introducir para responder a la demanda de contar con docentes que requieren otro tipo de capacidades y competencias. La actual formación inicial, en general, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados.

Urge avanzar en programas nacionales que fortalezcan la participación y corresponsabilidad de las instituciones formadoras en los cambios educativos y que apoye innovaciones sustantivas para garantizar la calidad en el desempeño de sus egresados. Hay importantes experiencias en relación a promoción de la investigación, para proyectos de mejora, acreditación de las carreras de pedagogía, desarrollo profesional de los formadores de formadores, entre otros.

Por ejemplo en Chile, se ejecutan programas y proyectos de cambio en la formación inicial universitaria con recursos otorgados por el Estado. De igual forma, en Colombia existen fondos en especial para proyectos de investigación ejecutados por universidades. Por otra parte, también en Chile la acreditación obligatoria de las carreras de pedagogía se encuentra en proceso de convertirse en ley, ubicándolas al mismo nivel que las carreras de medicina, una clara señal de la importancia que se asigna a la formación inicial en el marco de una política integral para mejorar la calidad de la educación)

En nuestro país el nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, la aprobación de la Constitución del año 2008, la puesta en vigencia de las nuevas políticas educativas públicas del Ecuador, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el nuevo marco legal del sistema educativo nacional desde el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI recientemente publicado en el mes de agosto de 2012, plantean importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente. Como (Fabara, 2011) afirma: “La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación”

Asimismo, el Plan Decenal de Educación, otorga importancia a la formación docente, y entre sus objetivos estratégicos referentes al talento humano señala: “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida” (ME, 2006). Este mismo documento plantea como Política 7: “La revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de Vida.” Esta política se justifica en este documento con la siguiente afirmación:

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional, lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente. (ME, 2006)

De esta forma, el mismo Estado ecuatoriano reconoce las debilidades de la formación inicial de los docentes, así como también la necesidad de su formación para el desarrollo profesional y en trabajo.

En el año 2011, en la publicación del informe de acompañamiento al Plan Decenal de Educación se reconoce explícitamente que: El nivel de formación docente presenta algunos desafíos de mejora. De acuerdo con el AMIE al año 2010, del total de docentes de educación regular, aproximadamente el 7,3% a escala nacional tiene título de

Bachillerato en Ciencias de la Educación, el 65,9% presenta título de nivel superior docente (3er nivel), el 6,2% título de posgrado (4to nivel), y el 20,6% de los docentes no ha actualizado su nivel de formación docente. En cuanto a la mejora de la formación docente, desde el año 2009, el Ministerio de Educación puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Síprofe). Este sistema pretende incidir en la formación inicial docente, mejorar la oferta de formación continua, y proveer acompañamiento a los docentes y directivos. Sin embargo, ha existido mayor énfasis en la formación continua, a través de la organización de diversos cursos de orientación pedagógica, que presentan una duración de entre 10 y 60 horas. [...] pero se percibe que la capacidad de este sistema para abastecer la demanda de cursos de actualización y formación docente es limitada, y no suficiente. Por otra parte, es necesario que se realice un seguimiento de los resultados de estos programas.

(Faro, 2011)

Sin desconocer la compleja problemática educativa como factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes, es la deficiente formación docente, este problema es grave ya que se asume que la transformación económica y social de un país depende de la escuela. Así mismo mientras la sociedad siga valorando que la docencia es un oficio de pobres, no será posible elevar la calidad de la función docente.

Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua realizarán mejores prácticas docentes y elevarán la calidad de la educación. Por tanto el desarrollo de un plan debe partir de la definición de un modelo propio, y acorde a sus necesidades que orienten las políticas educativas y estrategias a seguir

1.1.2.2. Motivación

La preocupación por mantener a los profesores motivados mediante un reconocimiento externo es general en todos los países de Europa y América. Dos son las estrategias diseñadas para lograrlo. Por una parte, lo que se puede denominar como *promoción horizontal*, por la cual los docentes ven reconocido su trabajo mediante incrementos salariales o ascensos en un escalafón, sin que ello suponga modificar sus labores de docente de aula o asumir mayores responsabilidades. (Murillo F. y otros, 2007)

Y por otra parte, mediante la *promoción vertical* por la cual los docentes ascienden laboralmente asumiendo tareas directivas o de supervisión, siempre con incremento salarial.

Todos los países analizados han regulado algún mecanismo de *promoción horizontal*. Sin embargo, es posible reconocer dos modelos claramente diferenciados: por un lado, el sistema de escalafón docente, por el cual se establecen una serie de categorías profesionales para los profesores; y, por otro, un sistema de incremento salarial, sin que ello suponga la existencia de categorías entre docentes.

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

Para (Murillo Javier, 2007) En. *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*, Un estudio comparativo entre 50 países de América y Europa manifiesta que otros países, por el contrario, reconocen el trabajo y la experiencia de los docentes a través de incrementos salariales, pero sin la existencia de grados o categorías. Dentro de esta modalidad, también caben dos posibilidades, a través de una escala retributiva lineal, donde existe un número determinado de niveles sucesivos que se van alcanzando a partir del cumplimiento de una serie de criterios, o mediante una escala retributiva matricial, basada en una red que toma en cuenta diversos factores, y por la cual el salario del docente varía de acuerdo con el cumplimiento de criterios tomados de forma independiente entre sí.

Ambas posturas parten de la necesidad de establecer estímulos externos a los docentes para fomentar su desarrollo profesional; sin embargo, están enfrentadas en la idea de tener un cuerpo de docentes jerarquizado o igualitario. La decisión no es vana, subyacen dos imágenes del sistema educativo. La una, de un sistema jerarquizado, análogo al mundo empresarial. La otra, corresponde a un sistema donde las relaciones de igualdad predominen. Ambas concepciones tienen claras repercusiones para el funcionamiento, el clima y las relaciones de trabajo de los centros.

Respecto a la *promoción vertical*, existe cierto consenso aún por regular, entre todos los países, como parte de la carrera docente, un sistema de ascenso asumiendo funciones ajenas a las del docente de aula. El mismo tiene como objetivo, junto con mantener a los docentes motivados y reconocer su buen desempeño, seleccionar a los mejores docentes para los cargos de gestión, dirección y supervisión. Así, en la práctica, en la totalidad de los países, ser docente es un requisito, legal o de hecho, para ser director o supervisor (Murillo, 2007)

Pese a ello, son muy diferentes los procedimientos para la selección de este personal. En el estudio se han detectado tres grandes modelos: oposición, concurso de méritos y sistema libre. Los criterios más habituales para la selección de directivos en todos los países, son los referidos a la experiencia profesional, la posesión de títulos y de formación específica para ocupar el cargo. Además, en algunos se consideran los resultados de la evaluación del desempeño docente, o la pertenencia a determinado escalafón magisterial.

En Ecuador (LOEI, 2008) por su parte, han establecido un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones. En todos los países se ha establecido un doble sistema de promoción, horizontal y vertical, como forma de ofrecer estímulos externos al docente. Y en la gran mayoría de los países de la región el sistema de promoción horizontal se regula mediante un sistema de escalafón que clasifica a los docentes en categorías o grados. Esta situación es muy poco habitual en otros países del mundo. Así, por ejemplo, en Europa no se da en esas condiciones en ningún país. Con ello, el debate entre igualar *versus* jerarquizar está presente, con una clara predominancia del primero en Europa y del segundo en América Latina.

Por todo ello, se puede afirmar que aún no se ha llegado a un sistema de carrera docente libre de críticas y aceptado unánimemente por toda la comunidad educativa. Los sistemas educativos latinoamericanos están enfrentándose en estos momentos al gran reto de incrementar su calidad y equidad, y uno de los elementos clave es mantener altas las ilusiones y expectativas con que los docentes llegaron a la profesión.

Pero, además, el sistema educativo ha de animarles a mejorar día a día a través de la formación continua, la participación en experiencias de innovación o investigación, y que esa mejora tenga su repercusión en el desarrollo de sus alumnos. La pregunta clave es cómo conseguirlo.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Cuando un docente se hace cargo de un grado o curso, lo asaltan un sin número de criterios y si es recién contratado sea profesional o no, más. Lo primero que se encuentra es un currículum cargado de contenidos que lo sumerge en la siguiente pregunta, ¿cómo voy a cumplir con todo esto? Si a esto se le añade que los alumnos en la sala de clases son numerosos, termina pensando cómo transmitir el conocimiento para que el estudiante lo asimile de la forma más fácil. Varios autores entre los que se encuentran Zubiria De (1994 y 1998), Blanco (1999), Silvestre y Zilberstein (2000), Olmedo (2000), Soubal (2003) han planteado las limitaciones que aún siguen registrándose en la praxis del docente y como consecuencia en el aprendizaje de los estudiantes:

- Insuficiente análisis e interpretación.
- Insuficiente búsqueda de información
- Pobre determinación de relaciones entre las cosas.
- Tendencias a la ejecución de forma reproductiva.
- Pocos procedimientos para aprender a aprender.
- Insuficiente desarrollo de la generalización y la reflexión.
- Deficiente comunicación.
- Deficientes habilidades para planificar el estudio y realización de tareas escolares. (Elizalde, 2008)

La tendencia de los estudiantes es a la reproducción del conocimiento y no a su construcción, por lo que las propias limitaciones en el desarrollo de los estudiantes están centradas en el sistema educacional y en los docentes que no gestionan el aprendizaje eficazmente en correspondencia con las tendencias modernas. “Ya no se puede admitir que el profesor continúe siendo el sabio por profesión frente al joven ignorante por definición, el

profesor informador y el alumno oyente tendrán que ser reemplazados por el profesor animador y por el alumno investigador” Correo de la UNESCO, (2002, p. 8) citado por Ziberstein y Portela (2002)

La escuela debería ser un lugar distinto en que la gestión del aprendizaje propendiera al aprendizaje significativo, mejor aún, en donde se preparen con recursos valiosos, integralmente, para hacer frente a lo que encontrarán a lo largo de su vida. Es por ello que ha cobrado fuerza en la formación, un concepto que integralmente revela las distintas facetas en el que el ser humano debe estar preparado, para que propicie comportamientos y enfrentar los retos que le depara el proceso de la vida en niveles cualitativamente superiores.

Es importante reconocer que desde los primeros años hay competencias genéricas de desarrollo personal que son necesarias potenciar y apoyar en su configuración, porque resulta ser la base para los comportamientos de los propios estudiantes y el futuro profesional. Estas son: la comprensión, la comunicación, la búsqueda de la información, la solución de problemas y la utilización del tiempo. Por ello la clase debe cambiar; que sirva para descubrir las potencialidades humanas y desencadenarlas, pasar de la enseñanza de teorías a la enseñanza del aprendizaje que es la verdadera identidad de la educación.

Hay docentes brillantes que gestionan el proceso de forma intuitiva y empíricamente, pensamos que el nuevo rol lo llevará a re-conceptualizar y clarificar sus prácticas educativas en una dimensión que apunte a la integración de lo científico con lo empírico. Las prácticas educativas deberán cambiar de clases modelos a los modelos de clases.

1.1.2.4. Relación familia escuela

“El momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima” (Freire, 1996).

En la actualidad el malestar docente es una realidad a la que miles de profesores/as, tenemos que enfrentarnos diariamente, y que en ocasiones, acarrea consecuencias

como es trabajar desmotivado o estresado. Sin embargo esto no es un problema personal como podría parecer, sino que nos estamos enfrentando a un grave problema social.

El estrés laboral, se ha convertido en una de las principales causas de baja en algunas profesiones, entre las que se encuentra la docencia. Muchos autores han investigado el malestar docente pero destacaría a José Manuel Esteve, Catedrático de Teoría de la educación en la Universidad de Málaga, autor de títulos como Profesores en conflicto (1984), o El malestar docente (1987, 1994) entre otros muchos.

Para (Esteve, 1994) la profesión docente es ambivalente: por un lado, existe un fuerte componente vocacional que los hace sentirse útil en la sociedad y que puede inducir a la auto realización y satisfacción personal. Pero la realidad no puede cerrar los ojos, a la existencia de aspectos negativos sobre la docencia, que puede llevar a desequilibrios personales y emocionales; frustración a la que llegan muchos y muchas docentes, que ven como sus esfuerzos y su trabajo no se transforman en la consecución de unos objetivos concretos y palpables.

El docente tiende a contrastar el éxito del sistema educativo y contraponerlo al éxito personal. A veces la perspectiva de los educadores no va más allá de la propia experiencia en el aula. Si se amplía el campo de estudio, observando y analizando el sistema educativo en general, se podría tener una visión más objetiva de la realidad y desde luego más optimista.

La escolarización sin embargo implica que el maestro no sólo tiene que enseñar al que no sabe, sino que también tiene que enseñar al que no quiere.

El alumnado por otra parte, ha empezado a no valorar la obtención de un título. Quizás porque en las últimas décadas se podía conseguir fácilmente un trabajo sin tener titulación y todavía no se ha llegado a reconocer, que sin una formación adecuada hoy en día es muy difícil encontrar un puesto de trabajo.

Todas estas circunstancias unidas al desprestigio social que conlleva la profesión desde hace años, hace que nos encontremos ante un problema psicológico individual de origen social, que

genera un conjunto de síntomas como: falta de ilusión y expectativas, apatía, ansiedad y depresión, agotamiento físico y mental, entre otros muchos.

La sociedad ha cambiado muy rápidamente y la formación de los educadores no ha sufrido cambios sustanciales. Los estudios universitarios no se adaptan a las nuevas tecnologías y a las necesidades y problemática de la sociedad actual. Esto desencadena un estado anímico que genera en el docente un malestar, provocado por el cambio social, al que se tiene que enfrentar y para el que no tiene estrategias de actuación- La calidad del sistema educativo reside en la motivación de todos y en especial de los docentes, de ahí la importancia de que la Administración educativa ponga en práctica programas eficaces de formación para el profesorado, tanto a nivel universitario como en las escuelas, adaptados a los cambios tecnológicos y sociales. (Esteve, 1987)

Esta formación debe de estar dirigida fundamentalmente a dotar a los docentes de habilidades, que les permita realizar su labor educativa, con instrumentos útiles para enfrentarse a la realidad actual de la escuela. Algunos padres atribuyen el fracaso escolar a los profesores, pero los logros alcanzados solo a sus hijos, sin valorar en ningún momento la labor del profesor. Esto no mejora en ningún caso la situación de los docentes, que se sienten solos y desprotegidos, ante una sociedad que los devalúa social y laboralmente.

La mayor implicación de los padres en la educación de los hijos, haría posible que los alumnos/as no menospreciaran la figura del profesor/a, ya que es en el seno familiar donde se debe inculcar valores como el respeto y la tolerancia. Por otra parte un adecuado conocimiento de ciertas habilidades sociales por parte del docente, también mejoraría las relaciones entre el alumno/a y el profesor/a.

La familia elude cada vez más su responsabilidad educativa, delegándola sistemáticamente en la escuela, y contradictoriamente la desacredita desvalorándola y quitándole autoridad a los profesores. Un estudio realizado por la Fundación (La Caixa, 2001) llevó a la conclusión de que las familias cada vez esperan más de la escuela y de la labor educativa de los docentes. Los padres exponen que sienten una gran responsabilidad por la formación de sus hijos/as, pero a la vez tienen una actitud de renuncia a gran parte del papel educativo propio de la familia.

Es importante que el docente cuente con estrategias adecuadas y con el conocimiento de ciertas habilidades sociales, que le facilitará la resolución de problemas en el grupo, y así evitará situaciones de inseguridad frente al alumnado que pueden derivar en conductas conflictivas.

Todos estos factores que se han expuesto anteriormente, tienen una incidencia nada despreciable, en la salud ya sea física o mental del docente. Las bajas laborales y el absentismo, se han relacionado directamente con la existencia del estrés acumulado a lo largo del curso escolar. A modo de conclusión destacaría que la Administración Educativa debería preocuparse más por esta situación que está afectando de manera directa al profesorado y por lo tanto al proceso enseñanza-aprendizaje. Tendría que valorar más la labor docente ya que el futuro de la educación depende de ellos.

1.1.2.5. Organización institucional

La manera en cómo hacemos nuestro trabajo educativo afecta a miles de personas que se ven alcanzadas directa e indirectamente por sus resultados. Las personas confían en los educadores y en las instituciones educativas, por eso cumplir y hacer cumplir las normas de *buenas prácticas en educación* es un deber moral presente en nuestras responsabilidades deontológicas profesionales. (Derrico, julio de 2004 - junio de 2005)

Las perspectivas de abordaje de nuevos modelos o el rediseño de paradigmas organizativos y de administración no usados en los centros educativos, nos conduce, primero, al necesario desarrollo de procesos de *comunicación* que involucran vitalmente procesos de *decisión* que son importantes para el cambio institucional.

Las *buenas prácticas en educación* constituyen un conjunto de pautas que deben seguirse para la organización y administración de los centros que se dedican al diagnóstico, diseño, desarrollo, aplicación y evaluación de sistemas educativos formales y no formales, presenciales y a distancia, bajo modalidades puras o integradas que ayudan a la promoción de las cualidades humanas individuales o asociadas. Las pautas se elaboran sobre la base de diferentes componentes que permiten calificar la oferta educativa, como puede ser:

- a. La formación del personal que integra los equipos de trabajo y su preparación específica para la tarea que se le ha asignado.
- b. Las instalaciones y el equipamiento que se utiliza en el sistema, su frecuencia de uso y su destino apropiado.
- c. El orden y sistematización de la documentación que formaliza, registra, administra y controla al sistema.
- d. Los estilos de liderazgo y las formas de participación de la comunidad educativa.
- e. Los procedimientos que se utilizan para llevar a cabo las diferentes acciones técnico-pedagógicas.
- f. La producción y distribución de materiales de enseñanza, formatos, posibilidades, objetivos, alcances y limitaciones.
- g. Las formas particulares de utilización de los medios y los propios modos de comunicación frente a otras instituciones, frente a los alumnos, frente a la comunidad cercana, frente al país y la región.
- h. Los intentos de cooperación interinstitucional, nacionales e internacionales. (Derrico, 1997)

Por otra parte en la actualidad se reconoce la importancia de la educación para promover el bienestar y reducir las desigualdades sociales. En el caso del Ecuador desde 1960 se ha hecho intentos por expandir la cobertura educativa especialmente en el área de la Educación Pública. La educación es importante porque impacta en todos los ámbitos de la vida, en la productividad laboral, en la participación y la ciudadanía y en general en el mejoramiento de la calidad de vida.

Sin embargo, su acceso no ha sido igual para todos, depende en muchos casos de la capacidad económica y de las oportunidades individuales. Los sectores que mayores posibilidades de educarse han tenido son los urbanos, no así la población rural en especial indígena. (Suing, 2010)

Actualmente se asume que la tarea fundamental en el rediseño de las organizaciones escolares es revisar la separación, entre lo específicamente pedagógico y lo genéricamente organizacional. Esto supone visualizar que las transformaciones educativas radican en una gestión integrada de la institución educativa. Solo una profunda transformación de la forma de trabajo en educación permitirá situar al sistema educativo en óptimas condiciones de avanzar hacia los objetivos estratégicos que lo están desafiando: "Calidad, Equidad, Pertinencia del Currículo y profesionalización de las acciones educacionales.

1.1.2.6. Políticas educativas

La formación del docente de educación básica en el Ecuador se encuentra bastante ligada a la política educativa pública del país y en cierta forma a los requerimientos del ejercicio docente provenientes de las exigencias de las reformas educativas. Según Fernanda Saforcada, la década de los noventa significó en varios países de la región, en el campo del conocimiento y de la educación: procesos de privatización y de mercantilización como resultantes de las políticas educativas neoliberales desarrolladas en el contexto del Consenso de Washington y de las reformas del Estado impulsadas desde los organismos internacionales y los propios gobiernos de turno, la privatización manifiesta en la delegación de la responsabilidad pública en la esfera privada que gestiona la escuela desde sus intereses particulares y la mercantilización que transfiere tres elementos del mercado a la educación: (Villagómez, 2012)

Las familias en la actualidad buscan la libre elección sobre el tipo de educación que prefieren para sus hijos, autonomía de las escuelas para desarrollar sus propios proyectos educativos y competencia para desarrollar mejores proyectos educativos.

En el Ecuador las reformas educativas de este período, se concretizan en nuevos instrumentos curriculares de alcance nacional que resultan determinantes en el trabajo docente y en su formación. Las reformas del currículo configuran los procesos formativos, las instituciones formadoras, universidades e institutos pedagógicos, y direccionan sus proyectos académicos de formación docente en función de lo que el docente debe trabajar en el aula. De esta manera, la concepción del currículo como orientador de la práctica educativa es la premisa, si bien no la única, pero sí una muy importante para definir las actividades docentes, los lineamientos del proceso de enseñanza aprendizaje, además de lo que se enseña y se aprende y el cómo se enseña y se aprende.

La “Reforma Curricular Consensuada de Educación Básica” del Ecuador (ME, 1961) expresa las prescripciones para la educación básica nacional. La reforma vino acompañada por capacitaciones y por textos escolares. La empresa editorial privada se ocupó de brindar capacitación docente en relación al nuevo currículo y al uso de sus textos en los procesos educativos. Se evidencia en estas prácticas la delegación al sector privado, la capacitación docente.

En el Ecuador, a partir de los últimos cinco años se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho en el marco del Buen Vivir.

El nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, la aprobación de la Constitución del año 2008, la puesta en vigencia de las nuevas políticas educativas públicas del Ecuador, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el nuevo marco legal del sistema educativo nacional desde el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (LOEI - publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI recientemente publicado en el mes de agosto de 2012)

Se plantean importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente. Como (Fabara, 2011) afirma: “La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación”

Lo mencionado implica “una nueva organización del sistema educativo ecuatoriano que una sociedad democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, tolerante con la diversidad, y respetuosa de la naturaleza” (ME, 2013). Reconoce y le da el carácter de interculturalidad a la educación y al sistema educativo en general. Además señala la vigencia de un solo currículo nacional y en general una visión renovada de la educación. En el reglamento de Ley, se explicita la obligatoriedad de los currículos nacionales y su aplicación. Las adaptaciones curriculares comprendidas como complementariedades se realizan según los requerimientos culturales y peculiaridades de las instituciones. Con respecto a la formación docente, este mismo reglamento prevé procesos de formación permanente.

Asimismo, el Plan Decenal de Educación, otorga importancia a la formación docente, y entre sus objetivos estratégicos referentes al talento humano señala: “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida” (ME, 2006). Este mismo documento plantea como Política 7: “La revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y Calidad de Vida.”.

Es imprescindible que la capacitación del docente tanto inicial como los que se encuentran desempeñando la docencia, accedan a una capacitación real y urgente que permita mejorar el proceso de enseñanza en nuestras instituciones educativas

1.1.3. Características del desempeño docente

En España, los profesores (Roa, Moreno y Vacas, 2001, p. 90) realizaron un trabajo de investigación, que tuvo como objetivo buscar unos perfiles profesionales a la labor del profesor. Estos perfiles se confeccionaron en función de la valoración que 300 alumnos de Educación Secundaria Obligatoria, para lo cual realizaron en un cuestionario de 21 items, sobre diversos aspectos del comportamiento de sus profesores. Igualmente señalan, este nuevo interés surge porque nacen nuevos planteamientos ante la problemática de la calidad de la educación, que conlleva una reconsideración de la figura del profesor como elemento sustantivo en la relación didáctica.

Los autores presentaron el comportamiento ideal del perfil del profesor, basados en el *Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo* (1989), publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia de España, en donde se precisa el perfil ideal del profesor, en contra posición y muy diferente al profesor tradicional. Entre los elementos del perfil propuestos por el Ministerio de Educación y Ciencia (citado por Roa y otros, 2001, p. 91) se expresa lo siguiente: El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.

Uno de los aspectos claves en el tema de la profesión docente consiste en dilucidar si existe o no una base de conocimientos de esta profesión que pueda considerarse "científica". En este ámbito existen dos grupos de conocimientos que pueden ser reconocidos. Por una parte los contenidos, esto es la disciplina que se enseñará, y, por

otra, las capacidades relacionadas con los procedimientos para seleccionar, enseñar y evaluar esos contenidos. (Castillo, 2010)

“Algunas competencias o características del desempeño docente que hoy se reconocen como particulares y dan identidad a este ámbito de acción, constituyen en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la planificación y gestión de recursos humanos en la educación, orientada a facilitar una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación” (Rothewell, 1996)

En este artículo se reconocen siete grupos de competencias y se recurre a diversos autores para aproximarse conceptualmente a cada área, estructurando una secuencia que a juicio del autor colabora a la comprensión del todo.

1. Las competencias en la disciplina
2. Las competencias en la organización de los contenidos
3. Las competencias relacionadas con la variedad del aprendizaje
4. Las competencias en la incorporación de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información
5. Las competencias en evaluación
6. Competencias en el área de ética, en la acción educativa
7. Competencias en el área social, en la acción educativa

“Estas características quedan relacionadas con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos” (González, 2003)

El efecto positivo en el desempeño de la labor docente debe tener como característica principal los buenos aprendizajes que se producen en sus alumnos y esto es consecuencia de profesionales bien formados, capacitados, responsables, indagadores, investigadores.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente:

“Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos” afirmaron los Ministros de Educación (Vaillant, 2005)

Ninguna reforma de la educación ha tenido nunca éxito contra el profesorado o sin su concurso” reitera el Informe Delors. En efecto, existe actualmente un volumen considerable de investigación que indica que la calidad de los profesores y su enseñanza es el factor más importante para explicar los resultados de los alumnos. (OCDE, 2005)

Por tanto, si los maestros son, más que otras personas, las claves del cambio educativo, para asegurar el derecho de los alumnos a aprender, los países están frente al desafío de formular e implementar políticas y estrategias dirigidas a contar con un cuerpo docente que disponga de las competencias profesionales y éticas para hacerse cargo del aprendizaje de los estudiantes y responder por los resultados de su trabajo. Esas políticas, a su vez, deben asegurar las condiciones necesarias para un ejercicio pleno y satisfactorio de la profesión docente. (Blanco y otros, 2007)

Como se indicaba en líneas anteriores la profesión docente debe cambiar su sentido, su práctica y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que la sociedad demanda. En la actualidad se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías, en consecuencia los educadores deben afrontar los desafíos de la futura sociedad exigiendo un sistema de desarrollo profesional a la altura de los cambios sociales.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- (1) Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- (2) Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y

(3) Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, como:

- Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.
- Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
- Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.
- Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.
- Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.
- Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.
- Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.
- Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.
- Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.
- Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.

- Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales
- Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.
- Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.
- Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.
- Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.
- Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.
- Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio.(ME, 2011)

El desarrollo profesional está en relación al proceso de enseñanza – aprendizaje, en esencia en el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas y de transformar realidades, transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias, por lo tanto el sistema escolar debe dejar de seguir reproduciendo lo que tradicionalmente lo viene haciendo.

La nueva política educativa demanda renovadas formas de aprendizaje, replantear procesos pedagógicos dentro de un contexto de la nueva función social y a la tarea pedagógica del nuevo docente.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La crisis de la familia y la comunidad como instituciones custodias es también, en parte, su crisis como instituciones socializadoras. Y aquí confluyen otros procesos similares, como los que afectan al aprendizaje y a la religión. En todos los casos, instituciones que antes compartían la socialización, la domesticación, la disciplina y la moralización, para

ser más exactos de la infancia, ahora desaparecen, se repliegan, se inhiben o, simplemente, pierden eficacia a este respecto, haciendo que aumenten así, por simple exclusión, la necesidad y la carga relativas de la escuela. (Garreta, 2007, p.136)

El aprendizaje de los oficios ha desaparecido virtualmente. Cuando una proporción importante de familias vivían en economías de subsistencia o del trabajo por cuenta propia, para (Garreta Jordi, 2007)

Cuando la ley permitía una incorporación más temprana al trabajo asalariado, la escolarización estaba menos extendida, entonces, los adolescentes y jóvenes se convertían pronto en aprendices, ayudantes, asistentes, quedando bajo una difusa tutela de los trabajadores adultos. Hoy, el trabajo por cuenta propia es minoritario y, en una alta proporción, profesional; las empresas familiares son escasas y, muchas veces, sus propietarios no quieren ser sucedidos por sus hijos o son éstos quienes no desean hacerlo; los gremios han perdido, en general, el control sobre la formación y el acceso a los oficios.

La iglesia ha pasado de una fuerte integración a una relación superficial con la comunidad local y de un lugar principal a un papel secundario en la socialización de niños y adultos. Si mantiene un peso importante es, en buena medida, por y a través de la escuela, por su capacidad de promover y mantener centros privados, sus privilegios en los públicos y su influjo sobre el magisterio.

La escuela, por su parte, también ha cambiado. De ocupar apenas un discreto lugar en la vida de las personas, ha pasado a absorber prácticamente la niñez, la adolescencia y buena parte de la juventud. Decir que ese tiempo de más en la escuela es tiempo de menos en la familia, en la comunidad y en el trabajo, lo cual ya justificaría por sí mismo un mayor papel de la escuela en la moralización de la infancia.

La escuela es la primera institución pública a la que los niños acceden de modo sistemático y prolongado. Esto, por sí solo, la señala como el lugar de aprendizaje de formas de convivencia que no cabe aprender en la familia, donde aquélla está vertebrada por los lazos del afecto y la dependencia personal.

La principal función de la escuela no ha sido nunca enseñar, sino educar. Para bien o para mal, el objetivo de la institución escolar, como de cualquier forma de educación, siempre ha estado más en modelar la conducta, las actitudes, las disposiciones, etcétera. De hecho, maestros y profesores siempre han reivindicado su papel de *educadores* frente al de simples *enseñantes*.

Sin embargo, permanece en pie el hecho de que, a la vez que se limita y acota la autoridad del profesorado ante el alumnado, la diversificación de éste plantea nuevos problemas, entre ellos algunos de convivencia y disciplina. Lo que importa es comprender que la familia y la escuela se han quedado solas en la tarea, que ninguna otra institución va a venir ni puede venir a socorrerlas salvo en funciones secundarias y que a ellas les corresponde, por tanto, buscar un nuevo reparto de tareas adecuado, suficiente y eficaz. (Garreta, 2007)

Para el logro de los aprendizajes fundamentales se requiere que la escuela y el docente asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, desarrolle una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Esto le exige alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que reordene sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica se realizó a partir de la evaluación del currículo de 1996, donde se establecen aprendizajes comunes mínimos y que el docente puede adaptar de acuerdo al contexto y a las necesidades del medio escolar. En cumplimiento al Plan Decenal de Educación, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa de la Educación General Básica y Bachillerato. (ME, 2010)

El citado documento se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial “se han considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje”, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivas y constructivistas.

El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica tiene como objetivo desarrollar la “condición humana” y preparar para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir. (Primer referente de orden teórico de las bases pedagógicas del diseño curricular)

Otros referentes teóricos del diseño curricular a tomarse en cuenta son:

- El proceso epistemológico: un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo.
- Una visión crítica de la Pedagogía: aprendizaje productivo y significativo.
- El desarrollo de destrezas con criterios de desempeño.
- El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación.
- La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje.
- El perfil de salida de los estudiantes de la Educación General Básica.
- Los ejes transversales dentro del proceso educativo (ME, 2010)

De acuerdo a la fundamentación teórica que tenga el docente el podrá integrar en los procesos de enseñanza – aprendizaje, lo cognitivo , lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente trabajar en los alumnos solo en estrategias cognitivas y en la adquisición de ddestrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad, los afectos, la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que 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, regionales.

La Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la Gestión Educativa se enriquece con los desarrollos teórico- prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa. (Correa de Urrea, 2010)

“La gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las escuelas, sobre todo en la medida que se incrementa la descentralización de los procesos de decisión en los sistemas educacionales”. (Alvariño et al, 2000)

La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. (ME, 2010)

Con relación a la Gestión Educativa, se la considera "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación" (MA, 1996).

En conclusión la gestión educativa tiene que ver con un proceso que esté orientado al fortalecimiento de todos los Proyectos Educativos que preparan las Instituciones, que manteniendo su propia autonomía institucional, y enmarcado en las políticas públicas, enriquezca todos los procesos, principalmente el pedagógico y respondiendo además a sus propias necesidades y al contexto de la comunidad educativa.

1.2.2. Características de la gestión

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. (ME, 2010)

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Parece la más factible y viable, pero siempre tenemos que estar conscientes que todo cambio precisa de:

- 1) Desplegar una cantidad de esfuerzo
- 2) Realizar un planeamiento estratégico
- 3) Una buena ejecución.
- 4) Estar consciente que tenemos que enfrentar emociones, como: agitación, cansancio, agotamiento, temor, ansiedad, placer, amor, optimismo, etc.(Duck, 2001)

Por otro lado los estándares de Gestión Escolar son procesos que:

- Describen una buena práctica de gestión institucional
- Contribuyen a que los estudiantes logren los aprendizajes esperados
- Contribuyen al desarrollo profesional docente y directivo, y
- Permiten que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. (Mosquera, 2008,)

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 esta tiren o remen hacia un mismo lado o rumbo para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente

Los elementos que contiene la Gestión Educativa Estratégica se reconocen como los básicos para identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora. (Lujambio, 2009)

Las características de una buena gestión educativa tiene que ver con los resultados del proceso enseñanza – aprendizaje, dependen de forma simultánea de docentes y alumnos. Sin embargo hay que enfatizar que al ser un proceso largo y múltiple es complejo determinar una buena o mala gestión.

Al mismo tiempo para que un sistema funcione de forma eficiente y efectiva, requiere de una buena organización y funcionamiento de todos sus componentes.

1.2.3. Tipos de gestión

“Se sigue la clasificación de la gestión en tres aspectos”, tal como la presenta Carme Gil en (García, y otros 2009, Pág. 26)

Esta autora identifica tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa.

Gestión de Proyecto: Se finca en la racionalización de los recursos humanos, los apoyos financieros y la calidad de los servicios educativos.

Gestión Administrativa: Es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende.

Gestión de Aprendizaje: Son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda.

Ciertos autores apuntan que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. Viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos. (Mario, 2006)

Otros autores sostienen que la Gestión Educativa en el ámbito institucional se concretiza en cuatro niveles, dimensiones, ámbitos, o áreas (4): área de gestión directiva; área de gestión pedagógica y académica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa/financiera.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente:

El establecimiento educativo es un espacio donde ocurren los procesos de enseñanza, aprendizaje y la convivencia entre los diferentes actores. Para los niños, niñas y jóvenes es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad y afecto y fortalecen la construcción de sus estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus formas de comportamiento (MEC, 2007)

Es también en el establecimiento educativo donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.

En el conjunto de iniciativas que sirven de acompañamiento a la LOEI se encuentran los *Estándares*, que implican toda una política integral, diseñada por especialistas en el tema, encaminada a fijar metas de desempeño, aprendizaje y logro esperado para docentes, alumnos y escuelas en un plazo determinado, para mejorar los resultados educativos y evaluar principalmente el desempeño docente.

Para lo cual analizaremos en su parte legal, del aprendizaje, de planificación y del liderazgo y la comunicación.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal

La "evaluación de desempeño" docente estaba fijada en la Constitución de 1998, pero ha empezado a ensayarse en el país sólo una década después. (Constitución 1998): Art. 73.- "La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño".

(Constitución 2008): Art. 349.- "El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente". Art. 346.- "Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación".

- En el año 2008: La evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de los aproximadamente 200.000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación del Ecuador optó por hacer obligatoria la evaluación. (Torres, 2009)
- En medio de la protesta de la UNE, en mayo-julio 2009 el Gobierno inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio, parte del llamado Sistema Nacional de Evaluación y

Rendición de Cuentas (SER). La evaluación docente incluye diversos componentes, clasificados como evaluación interna y evaluación externa (pruebas).

- 11 enero 2011: La Asamblea Nacional aprueba la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). La ley dispone entre otros la homologación salarial del magisterio. También se aprueba al final una resolución que establece que los maestros contratados tendrán nombramientos sin necesidad de nuevas pruebas de evaluación.
- 1 febrero 2011: El Ministerio de Educación presenta Modelos de Estándares del Desempeño Docente y Directivo (<http://estandares.educacion.gob.ec>)
- Sexta política del Plan Decenal de Educación: “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas”.
- Acuerdo Ministerial 025-09, que institucionaliza el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. (Sistema Nacional de Evaluación, La Evaluación Docente (SER)

En resumen la educación en nuestro país se rige bajo una normatividad establecida con objetivos claros y metas a cumplirse, con principios básicos en su política como son la inclusión, la diversidad, la equidad de género, la vulnerabilidad de niños, niñas y adolescentes entre otros. Todo esto se convierte en criterios de calidad dentro del ámbito de la gestión legal, como logro de las evidencias o fortalezas que deben ser alcanzados.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

En este contexto, y con justa razón, el desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que

interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad. (Román y otros, 2007)

¿Qué son los Estándares de Aprendizaje?

Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato.

¿Cuál es la relación entre los Estándares de Aprendizaje y el currículo nacional?

Los Estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los Estándares de Aprendizaje. (ME, 2010)

Los estándares de desempeño docente buscan, particularmente, acercarse al aula como lugar social donde se espera que algunos de los saberes socialmente construidos sean aprendidos por los y las alumnas. Esta aproximación se realiza en complementariedad con los estándares curriculares y los de gestión de escuela.

Ante la gran complejidad de esta profesión, los estándares de desempeño docente hacen un acercamiento estrictamente al aula, debido a varias razones:

- El aula es un lugar intencionalmente dispuesto para el aprendizaje.
- Que el aprendizaje ocurra es la principal responsabilidad social de los docentes.
- El quehacer de los maestros en el aula se materializa en su desempeño en cuanto a habilidades, actitudes, saberes y valores. (Estándares de Desempeño Docente, 2010)

Existe una mutua relación entre los estándares de aprendizaje y el currículo nacional en tanto que los unos son referentes que describen lo que los estudiantes deben saber y

demostrarlo en las evaluaciones, para lo cual existen determinados niveles de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje estipulados en el currículo vigente.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La categoría Planeación se refiere a la preparación previa que hace el docente del qué, cómo y para qué de la clase, con el objetivo de propiciar el aprendizaje de los alumnos. Incluye los referentes: Selección de contenidos, Selección del propósito, Diseño de estrategias didácticas y Selección de mecanismos de evaluación.

- En la planeación escrita se observa si se especifican o no los contenidos a desarrollar en la clase.
- En la planeación escrita se observa si se especifican o no el o los propósitos a desarrollar en la clase.
- En la planeación escrita se observa si se especifican o no las estrategias didácticas a desarrollar durante la clase.
- En la planeación escrita se observa si se especifican o no los mecanismos de evaluación a utilizar durante la clase. Si se especifican, se observa la eficiencia de éstos respecto al propósito, lo cual se hace evidente al identificar su previsible alcance para detectar el grado de avance y logro del mismo. (Estándares de Desempeño Docente, 2010)

“Para todos los procesos de mejora escolar es importante reconocer que las mejoras en una actividad o conjunto de actividades dadas requiere primero una evaluación precisa de la situación actual, lo que, a su vez, requiere una medida precisa del desempeño” (Sammons *et al.*, 1994).

En el ámbito escolar, la información de valor agregado puede servir para identificar las materias, grados y grupos de alumnos en donde la escuela agrega más valor y en donde se necesita mejorar.

En este sentido, las puntuaciones e información de valor agregado son más valiosas si no sólo documentan el estado actual de las escuelas, sino también generan información

que apoye un proceso de mejora escolar. Los análisis estadísticos de las relaciones entre las condiciones de entradas e insumos de las escuelas y los indicadores de desempeño escolar pueden señalar las estrategias que funcionan y las que no lo hacen, para guiar ajustes de políticas y la reasignación de recursos. (OCDE, 2011)

La planificación y organización de la acción educativa es una tarea fundamental para alcanzar la efectividad de su principal propósito que no es otro que la construcción de aprendizajes en torno a conocimientos, habilidades, competencias, valores y actitudes. La escuela es la institución que la sociedad ha designado para desarrollar de forma intencionada y formal estas competencias complementando así la labor formativa de la familia.

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.

Para (Alfonso, 2002, p. 65), señala que las cualidades esenciales de líder en una institución educativa son:

- a. Coincidencia plena y consciente con el proyecto social que se trata de impulsar.
- b. Identificación con los problemas que le preocupan al colectivo.
- c. Estilo propio en la dirección. (Sello personal)
- d. Conocimiento de la labor que realiza.
- e. Seguridad, confianza y autoridad.
- f. Ejemplo personal en su vida laboral, política y social.
- g. Resultados en su desempeño profesional específico (como especialista en determinada área).
- h. Cultura general.
- i. Capacidad para asimilar y aplicar de forma creativa los resultados de la Ciencia de la Dirección.
- j. Objetividad e imparcialidad en las decisiones y sobre todo en la evaluación y estimulación al trabajo.
- k. Capacidad para la comunicación con el colectivo de trabajo.
- l. Iniciativa.
- m. Visión de futuro o perspectiva.
- n. Capacidad para asimilar los cambios provenientes de análisis y valoraciones objetivas.

- o. Capacidad para delegar, organizar, planificar y controlar las tareas fundamentales.
- p. Carisma personal para la dirección de un determinado colectivo.

Para (Bravo y otros, 2006, p.118), señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos (...)

Por otra parte uno de los principios más importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo es el saber escuchar. Las dificultades de comunicación, que inciden en la dinámica de las relaciones interpersonales, se deben en gran parte a que no se sabe escuchar a los demás. Se está más tiempo pendiente de las propias emisiones, y en esta necesidad propia de comunicar se pierde la esencia de la comunicación, es decir, poner en común, compartir con los demás. Existe la creencia errónea de que se escucha de forma automática, pero no es así. Escuchar requiere un esfuerzo superior al que se hace al hablar y también del que se ejerce al escuchar, sin interpretar lo que se oye. (MEC, 2011)

La destreza del docente como líder pedagógico está en la capacidad de convencer a los educandos a que realicen su experiencia de aprendizaje por si mismos y convirtiéndose además en un ejemplo propio de libertad, de energía, de compromiso, y responsabilidad. En una sociedad cada vez cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de cambiar de paradigmas, y darle sentido a su destino con una verdadera dirección humana.

Esto quiere decir que el verdadero líder educativo incentiva la vocación en sus estudiantes, en el cual sus acciones vayan acorde a sus capacidades y que éstas sean significativas e importantes en la consecución del mismo propósito.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1. Concepto de estrategias

El concepto de estrategia se ha utilizado mucho y su uso se ha extendido hasta las más diversas actividades donde se desarrolla una labor de dirección, según plantea (Roca, 2001). Este autor enfatiza que la misma, como parte de la etapa de mirar a más largo plazo en la planificación, se complementa con su concreción en la diaria labor del docente.

En relación a los aspectos abordados con anterioridad, se pone de manifiesto la necesidad de abordar lo relacionado con la estrategia didáctica, que proporciona en un marco determinado, tomar decisiones esenciales en el ámbito educativo, sobre la base de una metodología que invita a una reflexión sistematizada, y una actitud activa y orientada al futuro.

Para autores como los Drs. Regina Venet y Víctor Bless (2003), señalan que una estrategia didáctica es una estructura coherente que ofrece un amplio campo de posibilidades para la acción pedagógica en cualquier contexto. Refieren además, que son hechos escolares, que encuentran explicación en la medida que es posible ver las relaciones entre el saber, la actividad, el desarrollo de los sujetos y las metodologías empleadas.

Según (Matus, 2012) hace referencia a un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. Desde el enfoque constructivista esto consistirá en el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Este diseño puede ser realizado tanto por del docente como por el estudiante, los cuales pueden retroalimentarse mutuamente.

En este escrito, definimos las *estrategias de enseñanza* como el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido

disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué. (Anijovich y otros, 2009)

Una de las funciones del Ministerio de Educación es, asegurar que el servicio educativo, responda a los intereses nacionales, locales y de la comunidad; por ello es necesario, desarrollar acciones sostenidas para ejecutar estrategias que mejoren los procesos de la gestión institucional, como la particular referida a cada docente. En ese sentido, es indispensable contar con lineamientos básicos, para la gestión pedagógica. Esto requiere una adecuación de estos procesos en las instancias de gestión educativa para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

1.3.2. Tipos de estrategias:

Las acciones y estrategias de la gestión educativa debe contar con una propuesta de contenidos, los cuales debieran estar alineados con las políticas, y prioridades institucionales, fortalecimiento de capacidades en las Instancias de Gestión Institucional, especialización en la enseñanza, orientaciones para la diversificación, enfoque pedagógico para el desarrollo de los procesos pedagógicos, enfoque de evaluación, etc. Estos problemas impiden la realización de las acciones de gestión docente y pedagógica, como el desconocimiento de los resultados de la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

Entre las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, se va analizar: en la gestión legal, en la gestión de la planificación institucional y curricular, en la gestión del aprendizaje y en la gestión del liderazgo y la comunicación.

1.3.2.1. En la gestión legal

El país cuenta con una nueva (*Ley Orgánica de Educación Intercultural*) y su respectivo (*Reglamento a la Ley*) aplicándose. Sin embargo hay que considerar:

- La Constitución del Ecuador fue aprobada en septiembre del 2008; razón por la cual, actualmente se están realizando todos los ajustes institucionales y estructurales que

permitan aplicar el nuevo Marco Legal y un nuevo modelo de gestión educativa. La Nueva Constitución del 2008, validada por la mayoría de los votantes en el país, incorpora una serie de artículos que promueven el fortalecimiento de la gestión educativa garantizando que el Estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

- La Constitución del Ecuador promueve "el buen vivir"
- El Plan Decenal promueve el fortalecimiento de la gestión educativa garantizando que el Estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos. Responde a un conjunto de problemas críticos del sector educativo, de ellos se derivan las ocho políticas necesarias para mejorar el sistema educativo en el país, los cuales incluyen los compromisos internacionales, los acuerdos nacionales y los trabajos de investigación realizados en materia de educación, permitiendo a través de sus definiciones, establecer la base para la acción en los próximos años.
Las principales políticas que involucran al nivel de educación inicial y educación general básica son la 1, 2, 5, 6, 7 y 8. (Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015)
- El Plan Nacional de Desarrollo contiene 12 grandes objetivos nacionales, de los cuales 6 están relacionados con la misión institucional de brindar educación a la población (1,2,6,7,8,10) (Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo)

En el contexto legal del sistema educativo ecuatoriano se han regulado aspectos muy importantes en lo que tiene que ver con la educación, a través de la expedición de la normativa correspondiente, que ha mejorado los planes y programas mereciendo un reconocimiento especial de la sociedad ecuatoriana.

Tenemos entonces una serie de leyes y reglamentos, acuerdos y resoluciones, reformas y consultas de índole educativo. Aspecto muy importante también ha sido la puesta en vigencia del Código de la niñez y adolescencia, el derecho a una vida digna de niños y niñas; como condiciones socio económicas necesarias para su mejor desarrollo.

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

La planificación Institucional y sobre todo Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes.

La planeación Curricular involucra una serie de niveles de concreción, logrando entre ellos secuencia y relación. (Barriga)

Gestión que corresponde a toda la comunidad educativa, a través de su líder institucional el cual promueve entre otros:

- Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el medio natural y cultural y de sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica.
(Política 2 del Plan Decenal de Educación del Ecuador)
- Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social. La evaluación y el desempeño como medios para el mejoramiento de la calidad y la equidad.
(Política 6 del Plan Decenal de Educación del Ecuador)
- Micro currículos, Planes estratégicos institucionales, planificación curricular, plan de unidad didáctica, plan educativo institucional. El Ministerio de Educación ha impulsado la implementación de un programa de elaboración de textos escolares nacionales para los estudiantes de 1 a 10 de EGB
- Currículo con objetivos o competencias con niños/as: padres y madres. Currículo con objetivos de trabajo con padres y madres de familia. Participación de los padres de familia y los medios de comunicación en programas y actividades.
(LOEI, Art. 88, Proyecto Educativo Institucional)

- El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

Es importante el fortalecimiento integral de los ciudadanos para garantizar su desarrollo en el aula, para lo cual el diseño y desarrollo curricular debe estar sustentado en fundamentos científicos, técnicos y metodológicos que respondan a las necesidades propias del contexto donde se desenvuelve el estudiante.

El desarrollo curricular sustentado en principios de unidad, secuencia, flexibilidad y pertinencia; asistencia técnico – pedagógica a las instituciones educativas, participación social en la construcción de la oferta educativa y selección de contenidos con sentido integrador esenciales y obligatorios.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Para el análisis de esta gestión se recurre a la información (tomada de la página web del Ministerio de Educación)

- Proceso: Gestión Pedagógica
- Dimensión: Planificación de la enseñanza
- Estándares generales:
 - Se revisa periódicamente la micro planificación, considerando los conocimientos no desarrollados en los tiempos esperados.
 - Se verifica que las planificaciones de clases en los diferentes niveles hagan un uso eficiente de los recursos didácticos y espacios para alcanzar los objetivos planteados.
 - Se planifica considerando las diferencias individuales y los diferentes ritmos de aprendizaje.
 - Se planifica considerando el calendario anual institucional.

Ejemplos estándares docentes

- El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña y utiliza las teorías e investigaciones sobre enseñanza para diseñar experiencias de aprendizajes en las disciplinas que imparte.
- El docente participa, comprende y gestiona la aplicación del PEI/PTI.
- El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima de aula de mutua escucha donde se promueva la participación y el pensamiento reflexivo.
- El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.
- El docente promueve valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Código de Convivencia y del Buen Vivir.

¿Qué son los estándares de aprendizaje?

- Son aprendizajes básicos de carácter público, que describen lo que se espera que los estudiantes ecuatorianos logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Los estándares definen lo que el estudiantado ecuatoriano debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y el Bachillerato. (Mosquera, 2008)

Desde estos planteamientos y opciones pedagógicas y metodológico-didácticas se hace un expreso reconocimiento al hecho de que:

...tanto la cognición individual del estudiante como la interacción social educativa que cada uno establece con el profesor y los compañeros deben considerarse, en gran medida, como procesos situados y claramente influidos por las características del contexto educativo donde tienen lugar. (Badia, 2006, citado en López 2012)

La gestión del aprendizaje independientemente de la planificación es un proceso en que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias.

La gestión administrativa en mucho es gestión educativa y otra gestión en la que se apoyan las dos es la gestión del aprendizaje.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

La comunicación es el eje fundamental para el funcionamiento de las instituciones educativas y, por supuesto, es la entraña misma de la organización. Nuevas demandas sociales, educativas, etc. han modificado sustancialmente los procesos comunicativos.

Una respuesta creativa a estas múltiples demandas requiere, en especial, de un liderazgo transformador en nuestras organizaciones. Sabemos que en las instituciones educativas sometidas a cambios múltiples y acelerados una de las diferencias entre el éxito y el fracaso es la calidad de la dirección y del liderazgo. (Calatayud, 2013)

La gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas.

Comunicar en relación con el mejoramiento de las prácticas institucionales, constituye un proceso clave para que sea posible incrementar el conocimiento y las competencias institucionales. Una propuesta de cambio suele generar mayor aceptación cuando es

clara, sus aportes son percibidos como relevantes y se presenta como una vía adecuada para mejorar aquello que se requiere. Por lo tanto, es fundamental la comunicación clara de propósitos y sentidos que se atribuye a los procesos de mejora. Para ello, es necesario el establecimiento de canales de comunicación fluidos y variados, de modo que se facilite la circulación de información y el intercambio entre los distintos actores de la institución, y entre ésta y el entorno. (MERA, 2001)

“Otras definiciones son: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas“ (Quijano, 2003)

Reflexiones:

- El rol del director es fundamental en el desarrollo de la institución, pero este debe saberse empoderar de él a través de un buen liderazgo. (Rentería Luis, Quintero Néstor, Página 97)
- “Los estilos de liderazgo no carecen de problemas, ni se ejercen sin oposición.” (Ball, 1994.)
- El problema de la gestión educativa y de la administración general es la falta de confianza entre cada uno de los participantes.
- “Cualquier estilo busca el siguiente propósito: Mantener la estabilidad política dentro de la organización.” (Ball, 1994.)
- El director al empoderarse de su cargo, debe saber tomar decisiones a tiempo, pues la gente espera eso de él.
- El director debe entender que sea cual sea el estilo que adopte, tendrá aliados, grupos opositores, situaciones problemáticas.
- “El director no administra por derecho divino, se juega en todo momento su credibilidad y el éxito de su estilo para mantener el estatus que ha adquirido.” (Ball, 1994.) citado en (Rentería, p. 96, 97)

Un sistema educativo es eficiente cuando logra sus objetivos de enseñanza, en un tiempo adecuado y sin desperdicio de recursos humanos y financieros. En el Ecuador está identificado que el principal problema es la repitencia escolar.

La gestión del liderazgo tanto institucional como a nivel de docentes es sumamente importante, dado que la eficacia de la enseñanza se refleja en los conocimientos, destrezas o valores adquiridos por los estudiantes. En suma está en marcha un cambio de los criterios externos e internos al sistema educativo que definen su pertinencia.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

A continuación se describe brevemente el camino o método aplicado, el mismo que partiendo de los datos recolectados, y usando la base teórica correspondiente, como la propia metodología recomendada por la universidad para el Programa Nacional de Investigación, información proporcionada para el presente trabajo que se expone a continuación.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo **cuantitativo**, la misma que es un procedimiento de decisión que pretende dar a conocer, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística, como también es de tipo **exploratorio** siendo aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento, y finalmente la investigación pertenece al tipo **descriptivo**, el mismo que permitió analizar el objeto de la investigación; como lo señala (Hernández y otros, 2003, p. 119) “La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

2.2. Contexto.

Antes de iniciar la sistematización del desempeño docente en el colegio Fray Agustín de Azkúnaga; sería oportuno iniciar con una breve reseña histórica de la institución educativa donde fue recogida la información.

A partir del año 1974- 1975 la Misión Franciscana solicita la creación del colegio Fisco Misional “Padre Julio Herrera Carrillo” con primero y segundo cursos del llamado ciclo básico. El Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial N.- 1552 de mayo de 1974 autoriza la creación del mismo; desde entonces siguió un normal funcionamiento que se sujetó al plan de estudios y demás disposiciones legales y reglamentarias. (Archivo del colegio, Reseña Histórica)

Por Resolución Ministerial N.- 644 el Ministerio de Educación con fecha 8 de abril de 1981 acuerda el cambio de nombre con el que pasa a llamarse “Fray Agustín de Azkúnaga”. Con el

pasar del tiempo luego de 40 años de trayectoria el plantel se ha fortalecido y continúa su ardua labor, siendo su filosofía de orientación católica y con rumbo ascendente para conquistar su ideal, para alabanza de Dios y fortalecimiento de la patria, de la cultura y de la educación de nuestra juventud isabeleña.

Por su propia naturaleza los objetivos institucionales apuntan a que el proceso de enseñanza aprendizaje responda a las exigencias y necesidades sociales del cantón, entre los que se encuentran la asimilación de su política interna, de las normas y valores éticos y morales propios de nuestra idiosincrasia, así como de los contenidos que le permiten impulsar su desarrollo económico y social.

En cuanto a la infraestructura física el colegio cuenta con instalaciones nuevas como dos canchas deportivas, biblioteca, laboratorio de computación, servicio de internet, bar, salón de actos, parque ecológico y área verdes. Además cuenta con personal docente, administrativo y de servicio en un número de 20 personas, con una población estudiantil de 188 estudiantes matriculados los mismos que asisten con regularidad.

Es necesario indicar que para la aplicación de la ficha de observación intervinieron 76 estudiantes del bachillerato tanto BGU ciencias como BGU técnico, de los cuales 31 son mujeres y 45 son hombres.

2.3. Participantes.

El trabajo de investigación contó con la participación de 5 docentes que laboran en el bachillerato BGU y Técnico en Alojamiento, los mismos que fueron seleccionados previamente, como también estudiantes de los bachilleratos, todos los docentes proporcionaron información para el Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente como su colaboración para la observación de sus Actividades Docentes.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Entre los métodos de investigación que se utilizaron en el presente estudio, los mismos que son propuestos por Hernández (2006) se pueden mencionar:

El **método descriptivo**, el mismo que permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir, ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el colegio Fray Agustín de Azkúnaga?.

Dentro de los métodos generales se empleó también el **método inductivo**, ya que permitió analizar casos particulares a partir de los cuales se extrajeron conclusiones de carácter general.

Otro de los métodos utilizado es el llamado **deductivo** que es aquel que parte de verdades previamente establecidas para luego aplicarlos a casos individuales y comprobar así su validez. Se recurrió también al **método analítico** el cual consiste en la desmembración de un todo, en sus elementos para observar su naturaleza, peculiaridades, relaciones, etc.

Y sobre todo la utilización necesaria del **método científico**, el cual se basa en un conjunto de principios, reglas y procedimientos que orientan la investigación con la finalidad de alcanzar un conocimiento objetivo de la realidad. El método científico sirve para orientar, brindar confiabilidad y validez al estudio, ahorrar esfuerzos inútiles, evitar la acumulación arbitraria de datos, proporcionar reglas y procedimientos para el desarrollo de la investigación.

2.4.2. Técnicas.

De entre las técnicas que facilitaron el proceso de la investigación se debe mencionar: las **técnicas de investigación de campo** para la recolección y análisis de datos, para lo cual se recurrió a para el registro de las actividades docentes.

Otra técnica empleada fue la encuesta a través del Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente.

Igualmente se utilizó **técnicas de investigación bibliográfica** para la recolección y análisis de información teórica y empírica y de ellas se utilizó tanto la técnica de la lectura como la del resumen o paráfrasis.

Igualmente se utilizó las **técnicas de investigación de campo** para la recolección y análisis de datos, para lo cual se recurrió a la técnica de la observación para el registro de las actividades docentes.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión, como: gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los mencionados ámbitos de gestión, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejora su práctica.

- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

2.5. Recursos.

2.5.1. Humanos.

Como ya se ha mencionado en cuanto al recurso humano fueron los cinco docentes que tuvieron a bien en participar tanto para la aplicación de la encuesta como para el registro de observación de las actividades docentes.

2.5.2. Materiales Institucionales.

Se utilizó la infraestructura del colegio fisco misional Fray Agustín de Azkúnaga, en lo que tiene que ver con aulas de clase, oficina del rectorado y sala de reuniones de los docentes de la institución educativa

2.5.3. Económicos.

El principal gasto tendrá que ver con las fotocopias, impresiones y empastados, lo cual se puede desagregar de la siguiente manera:

Copias utilizadas para el cuestionario de autoevaluación docente y las utilizadas en el registro de observación	\$ 5,00
Materiales y suministros (marcadores, resmas de papel, cd)	\$20,00
3 juegos de copias y empastado del trabajo de investigación	\$120,00
Proceso administrativos UTPL	\$220,00
Total	\$365,00

2.6. Procedimiento.

El procedimiento metodológico requirió de varios pasos que facilitaron la recolección y sistematización de la información para el desarrollo de la investigación. De las acciones desarrolladas se citan a continuación:

El primer momento inicia con las siguientes actividades:

- Se seleccionó el centro educativo como fue el colegio Fray Agustín de Azkúnaga, para encuestar a 5 docentes que laboran en el bachillerato. Siendo este centro una institución

fisco misional reconocida por el Ministerio de Educación, ubicada en el sector urbano, con una jornada matutina y nocturna.

- Se averiguó aspectos generales, como nombres de los directivos, políticas institucionales, horas de atención al público; entre otros datos que sirvieron para solicitar el permiso y realizar la investigación.
- Se realizó la presentación ante la autoridad del centro educativo con actitud positiva, fluidez verbal y presentación personal adecuada para solicitar el permiso correspondiente de ingreso al centro educativo, acordándose el día y hora de la entrevista con los profesores.
- Se entregó la carta enviada por la UTP L al rector del colegio Fray Agustín de Azkúnaga, en ella se indicó el objetivo de la visita y el trabajo a realizar. Dicha carta fue firmada y sellada, documento que se encuentra adjunto como anexo en el presente informe.

En un segundo momento

- Hubo la explicación del propósito y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante (U.T.P.L.), los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.
- Se solicitó una breve reseña histórica de la institución donde se realizó la investigación, su ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes.
- Se solicitó al rector de la institución educativa la asignación de 5 profesores con los alumnos de los respectivos años de bachillerato para que respondan a una encuesta y permitir la observación de 4 períodos (horas clase) o 2 procesos didácticos por cada uno de los profesores encuestados.
- Se realizó el desarrollo de la investigación bibliográfica y casi al mismo tiempo con la investigación de campo

Finalmente se debe mencionar actividades importantes como:

- Se aplicó la encuesta a los 5 profesores denominada, "Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente"
- Se dio paso a la aplicación del Registro de Observación práctica de las actividades docentes, para esto se tomó 2, 3 y 4 períodos clase para cada docente, dependiente de su horario personal
- Una vez obtenida la información de los 2 instrumentos fue ingresada en la matriz correspondiente, a través de la plantilla electrónica que se bajó del EVA en formato Excel 2007
- Ingresada la información se obtuvo automáticamente los cuadros y gráficos descriptivos.
- Las tablas y gráficas generadas fueron los resultados para el consecuente análisis de los mismos

CAPÍTULO III.- RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

Para realizar el análisis y discusión de resultados debemos tener en cuenta que el desempeño profesional se mide por el actuar del docente y el grado de aceptación que tienen esas acciones en la comunidad educativa, es así que nos referiremos específicamente a los resultados que arrojó la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación al proceso didáctico – pedagógico del docente, considerando los ámbitos e indicadores de cada uno de los instrumentos.

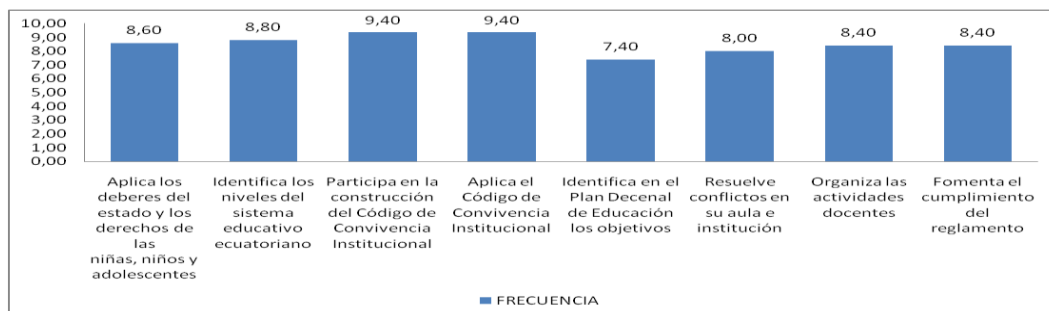
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,40	74%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,00	80%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,40	84%
	TOTAL	68,40	
	PROMEDIO	8,55	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

En el ámbito de la gestión legal en cuanto al grado de participación en la construcción y aplicación del código de convivencia de la institucional tenemos el más alto porcentaje que corresponde al 94% que refleja que en su mayor parte los docentes participan activamente en este proceso y de acuerdo a los valores se encuentra en el criterio de excelente con el 9,40

En cuanto al menor porcentaje de éste ámbito tenemos en el indicador sobre el plan decenal de Educación y sus objetivos que corresponde al 74% que expresa el poco conocimiento que tienen los docentes sobre el mismo se determina obedeciéndose tal vez por la particularidad del medio geográfico y la falta de capacitación sobre este aspecto fundamental. También podríamos indicar que no es un desconocimiento total del Plan pero que de algún modo ésta es una debilidad para los docentes de la institución ya que los objetivos dirigen la labor y organización de los docentes en el país, por tanto este indicador recibe el criterio de bueno con 7,40.

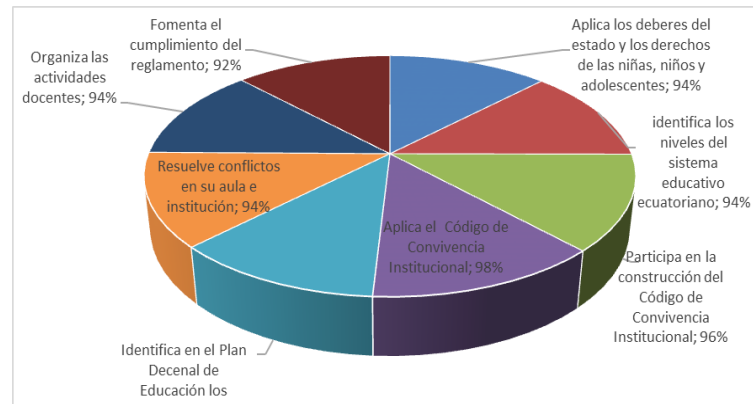
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
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	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		75,00	
PROMEDIO		9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Si se considera que la planificación y organización de la acción educativa es una tarea fundamental para alcanzar la efectividad de su principal propósito que no es otro que la construcción de aprendizajes en torno a conocimientos, habilidades, competencias, valores y actitudes (Estándares de Desempeño Docente 2010)

Podemos apreciar los resultados de la tabla del nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente reflejan porcentajes del 98% para todos los indicadores aunque las frecuencias varían mínimamente todas se encuentran en el criterio de excelente, entonces se puede manifestar que los docentes consideran que la planificación es uno de los elementos prioritarios en la labor docente y de hecho es lo que influye en su desempeño. A pesar de que algunos instrumentos de planificación no los realizan o no participan directamente en su elaboración piensan que es importante sin duda en su trabajo diario. Así también la escuela es la institución que la sociedad ha designado para desarrollar de forma intencionada y formal estas competencias complementando así la labor formativa de la familia consideran.

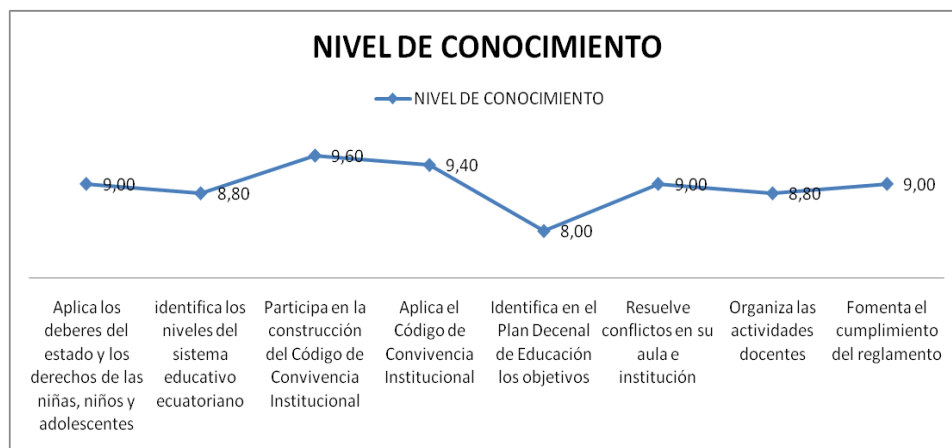
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	71,60	
	PROMEDIO	8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

En todos los marcos legales se ha planteado siempre deberes y derechos para todos los miembros de la comunidad educativa, es obligación primordial el conocerlos “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño”. Esto que se estableció en (Constitución 1998 Art. 73.)

Lo que permite comprender cuando se compara los resultados que dentro del desempeño profesional reflejan que los docentes consideran muy importante la construcción y aplicación del código de convivencia y otros aspectos referentes a la institución como medios que orientan y dirigen su labor educativa según se demuestra con el porcentaje más alto obtenido del 96% con puntaje de 9,60 equivalente al criterio excelente y de algún modo equivocado creen que los procesos legales en los que no participan tienen menos incidencia en su labor de acuerdo al porcentaje del 80% que se representa en la tabla de resultados con puntaje de 8 equivalente al criterio de muy bueno. Es decir que dentro de su desempeño profesional solo cuentan como aspectos que inciden en los que ellos participan. En la Constitución que fue aprobada en septiembre del 2008; se están realizando todos los ajustes institucionales y estructurales que permitan aplicar el nuevo Marco Legal y un nuevo modelo de gestión educativa, promueven el fortalecimiento de la gestión educativa garantizando que el Estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos. Pero sobre todo garantiza el Buen vivir.

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

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

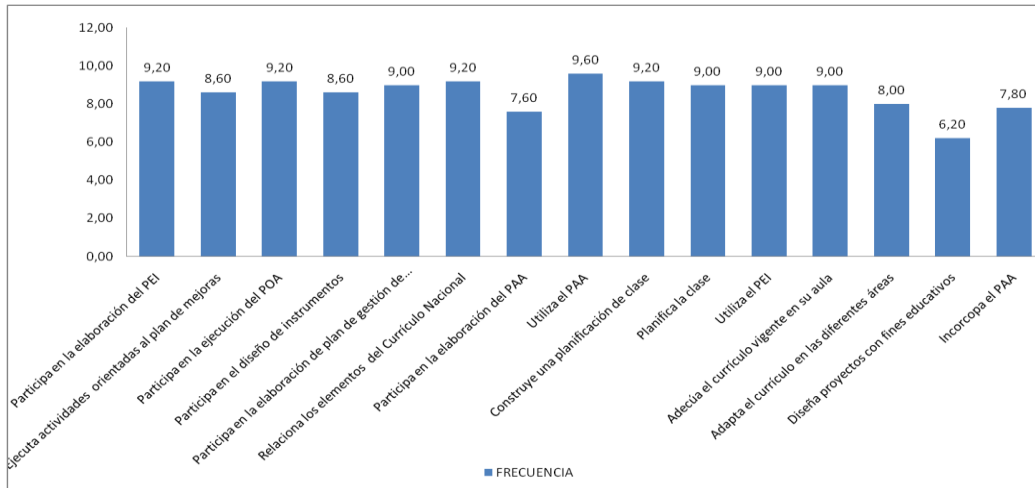
Tabla 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,60	76%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,00	80%

2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,20	62%
2.15	Incorpora el PAA	7,80	78%
TOTAL		129,20	
PROMEDIO		8,61	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Teniendo en cuenta que la planeación curricular involucra una serie de niveles de concreción, logrando entre ellos secuencia y relación. (Barriga, 2008) se puede apreciar que los datos analizados en la tabla sobre el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular en su mayor parte los docentes participan y aplican las planificaciones e instrumentos que les permitan desarrollar su labor en el aula, se puede comparar los resultados y resaltar como fortalezas la mayor parte de indicadores sobre la elaboración y ejecución de instrumentos como el PEI, POA, PAA ya que se encuentran con una frecuencia de 9,20 equivalente al criterio de excelente obteniendo un porcentaje de 92% que corresponde a los porcentajes más altos. Sin embargo hay que recalcar que también hay una debilidad ya que no participan en la elaboración del PAA pese a utilizarla así se demuestra en un 6%; otra de las debilidades y de gran preocupación las encontramos en el indicador referente al Diseño de proyectos con fines educativos ya que su frecuencia es de 6,20 y obtiene por lo tanto el porcentaje más bajo como es 62%.

Entonces indudablemente estas debilidades repercuten en el normal desarrollo de su labor y por ende en el desempeño profesional ya que no se permite una correlación en los diferentes niveles de la planificación

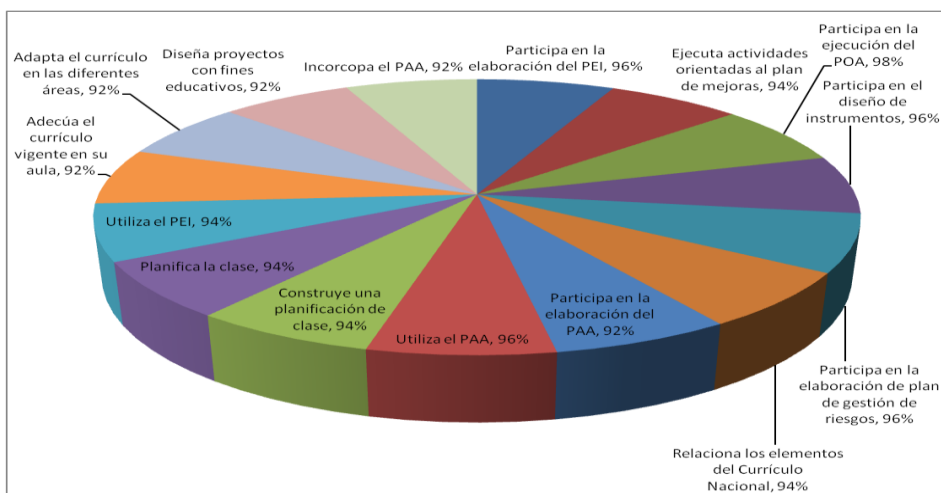
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		141,20	
PROMEDIO		9,41	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Cuando nos referimos a la importancia que le dan al ámbito legal los docentes los resultados son relevantes debido a que el docente como tal esta consiente de la importancia que tienen el ámbito legar como regulador de su accionar en el proceso educativo en vista que la mayoría de indicadores obtienen un porcentaje de 98% con el 9,80 como valor lo que equivale al criterio de excelente.

Y volvemos a contar con porcentajes bajos en lo que se refiere al plan decenal y el reglamento, es lógico pensar que aplicamos lo que conocemos y lo que no se conoce simplemente se le resta la importancia o lo que significa pasar por alto.

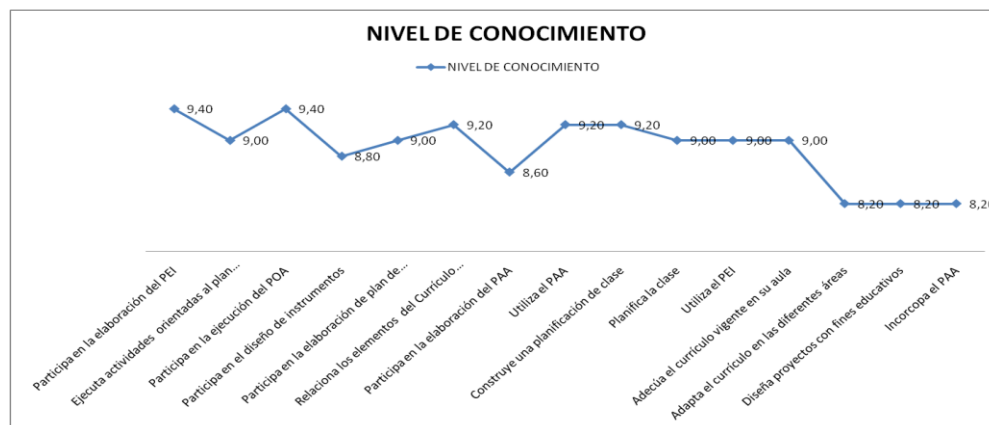
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

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	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
TOTAL		133,40	
PROMEDIO		8,89	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Analizando en su conjunto nos damos cuenta que en la institución los docentes consideran importante el conocimiento de la planificación institucional y curricular y que la misma repercute el desempeño de cualquier docente, con los resultados de esta tabla apreciamos que los docentes investigados miran como una debilidad personal los indicadores que no cumplen a cabalidad como la planificación de proyectos o la participación en el PAA sobre todo si se considera la postura de (Barriga, 2008) en cuanto a que la planificación Institucional y sobre todo Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar...

Los resultados respecto al conocimiento en el ámbito de la planificación la frecuencia más alta se observa entre participa en la elaboración del PEI y participa en la ejecución del POA con un 9,40 equivalente a excelente y que se representa en un 94%, siendo una fortaleza porque El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar mientras que la planificación del diseño de proyectos con fines educativos e incorpora el PAA su nivel alcanza un 8,20 que corresponde al 82% lo que se considera como debilidad pese al ubicarse en el criterio de muy bueno.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

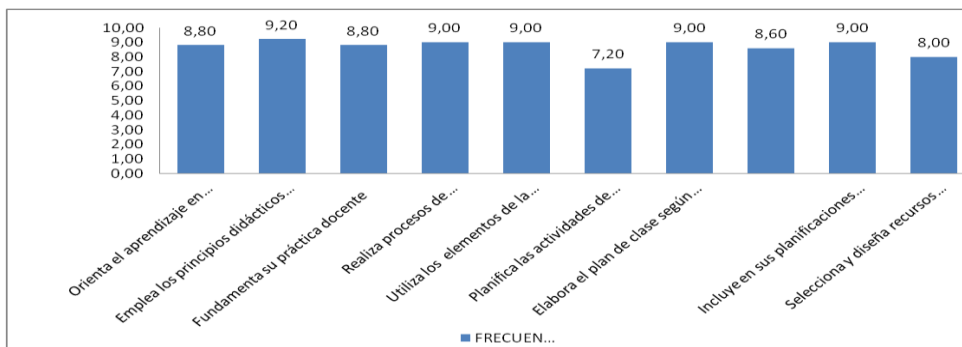
3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,20	72%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,60	86%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
TOTAL		86,60	
PROMEDIO		8,66	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

En cuanto al análisis de esta tabla de resultados podemos apreciar que si bien es cierto que tienen una gran fortaleza en el indicador que se refiere a la planificación de procesos de enseñanza - aprendizaje referente al empleo de los principios didácticos de la disciplina que cada docente dicta ya que la frecuencia de 9,20 corresponde al criterio de excelente con el 92% que es el porcentaje más alto, pero podemos destacar también la gran debilidad ya que no consideran el currículo nacional en su planificación lo que se demuestra con el porcentaje mínimo de 72% y un puntaje de 7,20 con el criterio de bueno.

Se considera como debilidad en vista que no se puede vivir alejado o aislado de la realidad nacional, que si bien es cierto el currículo es flexible pero debemos tener de referencia el currículo Nacional ya que la planeación involucra micro currículos, Planes estratégicos institucionales, planificación curricular, plan de unidad didáctica, plan educativo institucional que tienen secuencia y concreción y que de sus aplicación depende la calidad educativa.

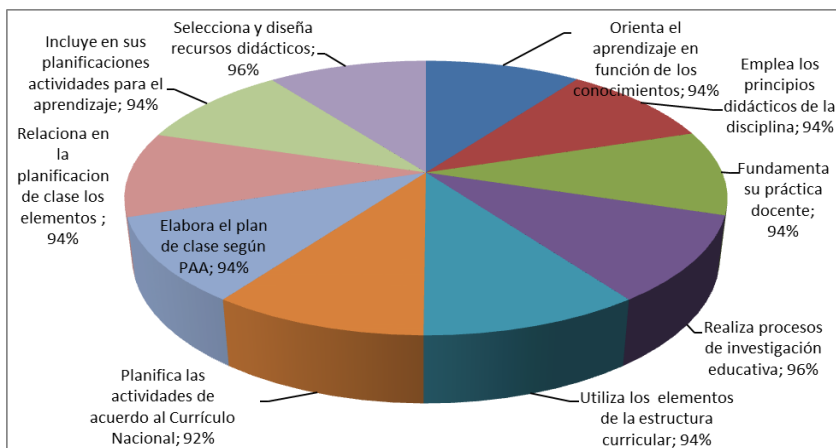
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza – aprendizaje

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	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	94,20	
	PROMEDIO	9,42	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Pese a encontrar igual porcentaje para los indicadores de esta tabla de resultados debemos indicar que las frecuencias revelan la importancia que se da especialmente a la selección y diseño de recursos didácticos como influyentes en el desempeño profesional con una frecuencia de 9,60 pero insisten en restarle importancia a la planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional ya que tienen un puntaje de 9,20 que corresponde al criterio de excelente por lo que se puede pensar que consideran que si influye en el desempeño profesional.

Sobre todo si entre las políticas del plan decenal se considera que el desarrollo curricular sustentado en principios de unidad, secuencia, flexibilidad y pertinencia; la participación social en la construcción de la oferta educativa y selección de contenidos con sentido integrador esenciales son obligatorios (Plan decenal)

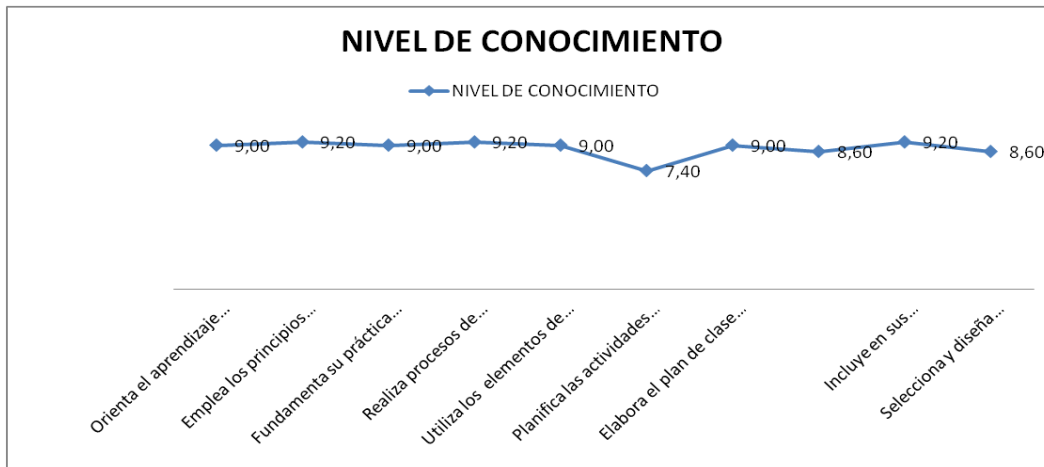
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,40	74%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,60	86%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
TOTAL		88,20	
PROMEDIO		8,82	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Según estos resultados el puntaje más altos es de 9,20 con el criterio de excelente que se refiere al conocimiento que tienen los docentes sobre la planificación de procesos en cuanto al empleo de principios didácticos que podríamos considerar como fortaleza aunque de algún modo sea contradictoria la debilidad en cuanto que si el docente conoce los principios de su asignatura por qué no planifica actividades de acuerdo al currículo nacional..... Simplemente es desconocimiento?

Según lo que se puede interpretar en los resultados y considerando la política 6 del Plan Decenal de Educación del Ecuador donde se garantiza que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social...

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

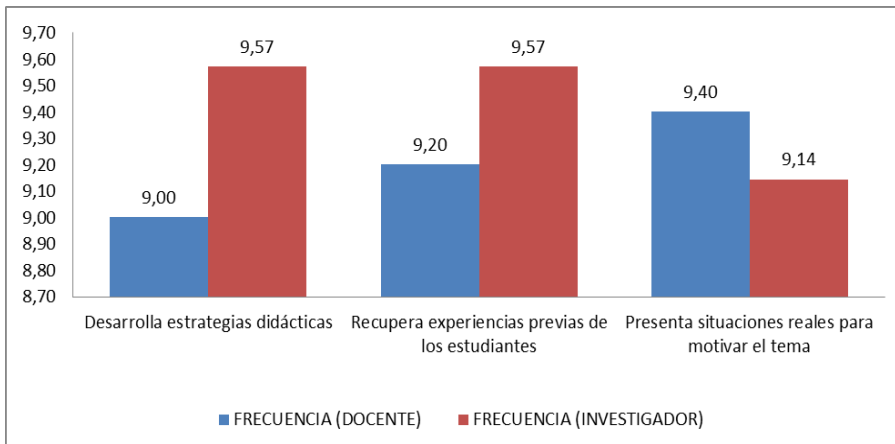
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

INICIO

Tabla 10.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,57	90%	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	9,57	92%	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	9,14	94%	91%
	TOTAL	27,60	28,29		
	PROMEDIO	9,20	9,43	92%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Los datos obtenidos en esta tabla permiten conocer el desempeño docente considerando los tres momentos importantes en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, como son el inicio, desarrollo y evaluación desde la percepción del docente y la observación realizada por el investigador, lo que nos permitirá establecer una comparación entre lo que el docente realiza y lo que el investigador evidencia.

De acuerdo a los indicadores las frecuencias más altas tienen la percepción del investigador frente a la de los docentes en cuanto a la etapa de INICIO especialmente en lo que se refiere al desarrollo de estrategias didácticas y recuperación de estrategias previas alcanzando una frecuencia de 9,53 correspondiente al criterio de excelente y un porcentaje del 95%, mientras que para los docentes el indicador referente a presenta situaciones reales para motivar el tema alcanza una frecuencia superior a la del investigador con el 9,40 correspondiente a excelente y un porcentaje de 94%

Esto nos permite determinar que el docente requiere de valorar mejor lo que hace al inicio y desarrollo del proceso y revisar la motivación del tema porque aunque crea que está haciendo bien las cosas este indicador no es más ni menos importante que los demás pero si influye en el proceso ya que la motivación del estudiante determina el éxito. Si tenemos presente que el concepto de estrategia se ha utilizado mucho y su uso se ha extendido hasta las más diversas actividades.

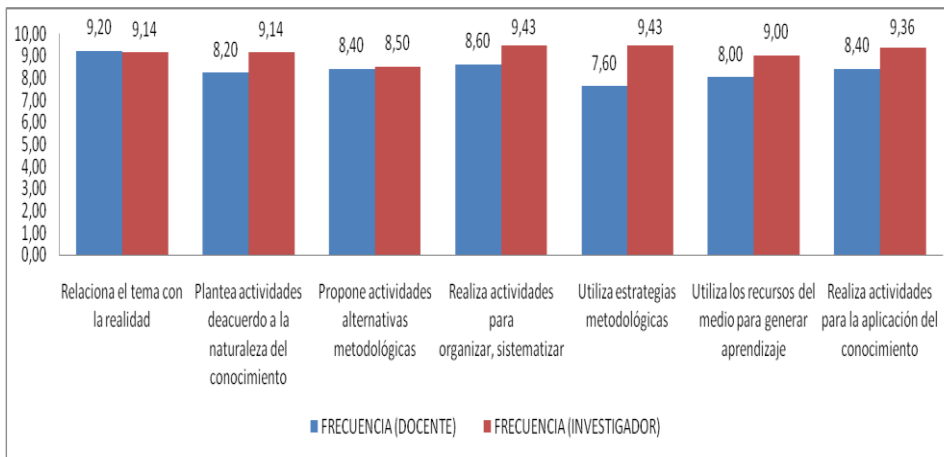
DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	9,14	92%	91%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,20	9,14	82%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	8,50	84%	85%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	9,43	86%	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,60	9,43	76%	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,00	9,00	80%	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,40	9,36	84%	94%
	TOTAL	58,40	64,00		
	PROMEDIO	8,34	9,14	83%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Al analizar cada una de las estructuras del proceso en cambio podemos apreciar que la frecuencia más baja en los indicadores del DESARROLLO de la clase obedece al indicador sobre la utilización de estrategias metodológicas con una frecuencia de 7,60 equivalente a bueno y un porcentaje de 76% mientras que el investigador a la mayoría de indicadores le asigna un porcentaje alto.

Al comparar estos resultados con los anteriores nos queda una preocupación ya que los datos que se tenían de manera general en la etapa de desarrollo eran altos y al analizar cada uno de los indicadores de esta etapa en cambio los resultados son más bajos en promedio se obtiene 8,34 que sigue dentro del criterio muy bueno pero los datos que el investigador evidencia a través de la observación también se modifican ya que en promedio alcanza 9,13 que corresponde a excelente.

Tal vez dependa mucho de las estrategias utilizadas porque según los Drs. Venet y Bless (2003), señalan que una estrategia didáctica es una estructura coherente que ofrece unas amplias posibilidades para la acción pedagógica en cualquier contexto.

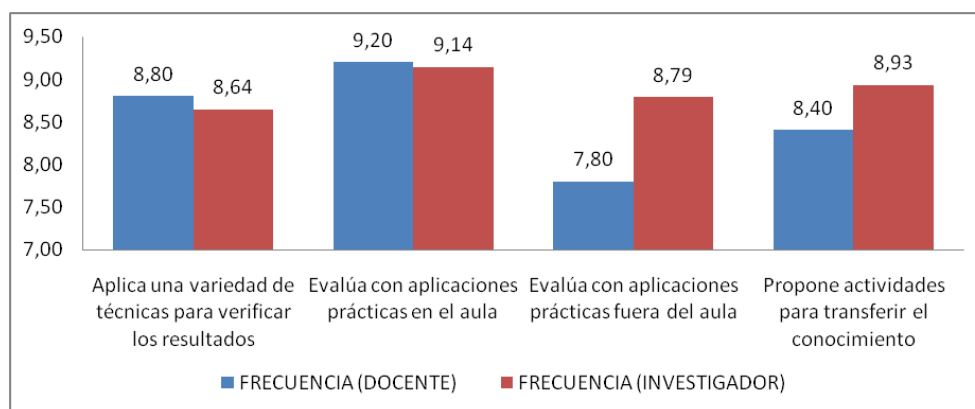
EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	8,64	88%	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	9,14	92%	91%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	8,79	78%	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	8,93	84%	89%
TOTAL		34,20	35,50		
PROMEDIO		8,55	8,88	86%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Durante la última fase del proceso que corresponde a la EVALUACION de acuerdo a los resultados se puede apreciar que en los indicadores: Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, y propone actividades para transferir el conocimiento, el promedio en la frecuencia del docente e investigador se ubican en 8,55 y 8,87 respectivamente y los dos corresponden al criterio de muy bueno.

Pero debemos resaltar que el indicador mejor puntuado es el que expresa que el docente realiza aplicaciones prácticas en el aula con un porcentaje de 92% que por el puntaje está dentro del criterio excelente mientras que el menor puntuado obtiene un porcentaje de 78% que esta con el criterio de muy bueno lo que implica que los docentes no consideran las aplicaciones fuera del aula mediante el desarrollo de varias estrategias que actúen de acuerdo a su objetivo y permitan tomar decisiones esenciales en el ámbito educativo, sobre la base de una metodología que invita a una reflexión sistematizada, y una actitud activa y orientada al futuro.

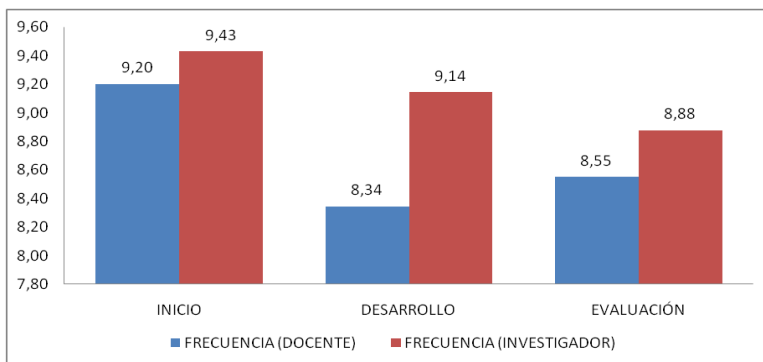
VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,20	9,43	92%	94%
3.12	DESARROLLO	8,34	9,14	83%	91%
3.13	EVALUACIÓN	8,55	8,88	86%	89%
	TOTAL	26,09	27,45		
	PROMEDIO	8,70	9,15	87%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Finalmente se puede establecer un promedio global para las tres fases tanto del docente como del investigador obteniendo un 8,70 con el criterio de muy bueno y 9,13 con el criterio de excelente respectivamente a lo que se puede deducir que hay una variación frente a la autoevaluación del docente y la observación del investigador.

Además se muestra la etapa del Inicio con frecuencias más altas, esto nos permite considerar lo que plantea (Matus, 2012) cuando se refiere a estrategias del entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados.

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

INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,60	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Figura 14. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Siguiendo las mismas etapas anteriores pero esta vez para destacar la importancia que dan los docentes a la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y después de tabular datos los resultados para la primera etapa INICIO los resultados indican que la mayoría da importancia a todos los indicadores de ésta etapa pues su promedio de frecuencia es de 9,53 equivalente a excelente.

Evidentemente que los datos por indicador solo corroboran a lo dicho ya que es más relevante el indicador que se refiere a si presenta situaciones reales para motivar el tema sabiendo que teóricamente las *estrategias de enseñanza* como el conjunto de decisiones que toma el docente debe orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos.

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%

	TOTAL	65,80	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Figura 15. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

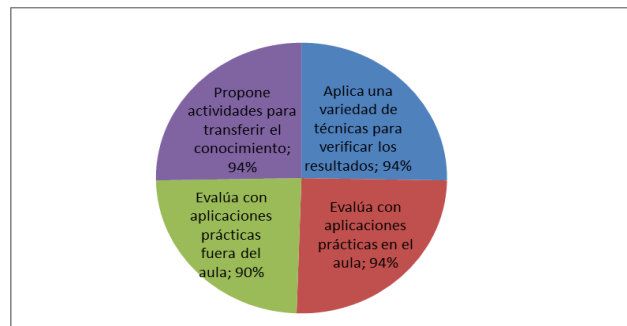
En el segundo momento del DESARROLLO los indicadores fueron: relaciona los temas con la realidad, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, propone actividades alternativas metodológicas, realiza actividades para organizar y sistematizar, utiliza estrategias metodológicas, utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, realiza actividades para la aplicación del conocimiento, siendo el promedio de 9,40 con el criterio de excelente.

Pero valorando las frecuencias y porcentajes más altos encontramos que le den mayor importancia al indicador relaciona el tema con la realidad considerando que las estrategias en cualquier elemento son orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué. (Anijovich y otros, 2009)

EVALUACIÓN

Tabla 16. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	37,20	
	PROMEDIO	9,30	93%



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Al referirnos a la tercera etapa la de la EVALUACION los indicadores analizados: aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y fuera de ella, propone actividades para transferir el conocimiento alcanzan un promedio que obedece al criterio de excelente con 9,30

El indicador: Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula se destaca con menor frecuencia de 7,80 equivalente a bueno y porcentaje 78% lo que indica la falta de importancia a este aspecto.

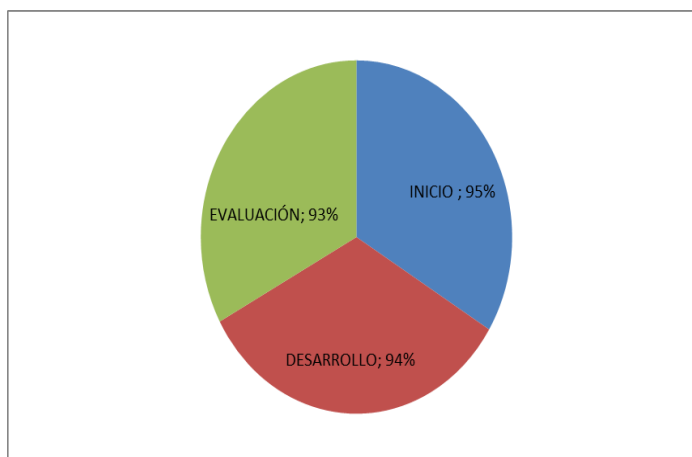
VISION GLOBAL

Tabla 17. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,53	95%
3.12	DESARROLLO	9,40	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,30	93%
	TOTAL	28,23	
	PROMEDIO	9,41	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Figura 17. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

De manera general y con visión global el nivel de importancia que los docentes dan a cada etapa del proceso es buena ya que su frecuencia es de 9,41 con excelente, pero sobresale la importancia a la primera etapa con una frecuencia de 9,53 y un porcentaje de 95%. y de menor importancia aparentemente es la etapa de Evaluación, que por su puntaje sigue igual en el criterio de excelente.

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

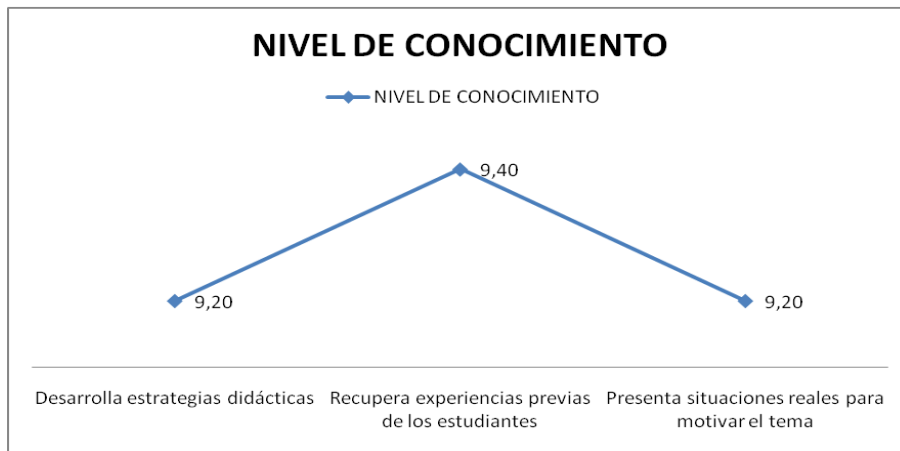
INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,80	
	PROMEDIO	9,27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

El nivel de conocimiento del docente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en los tres momentos como son inicio, desarrollo y evaluación; alcanza un puntaje promedio de frecuencia de 9,27 equivalente a excelente.

Obteniendo la mayor frecuencia en la etapa de desarrollo con 9,20 también excelente, lo que de algún modo nos recuerda lo establecido por el MEC

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,20	82%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,60	86%
TOTAL		61,20	
PROMEDIO		8,74	87%

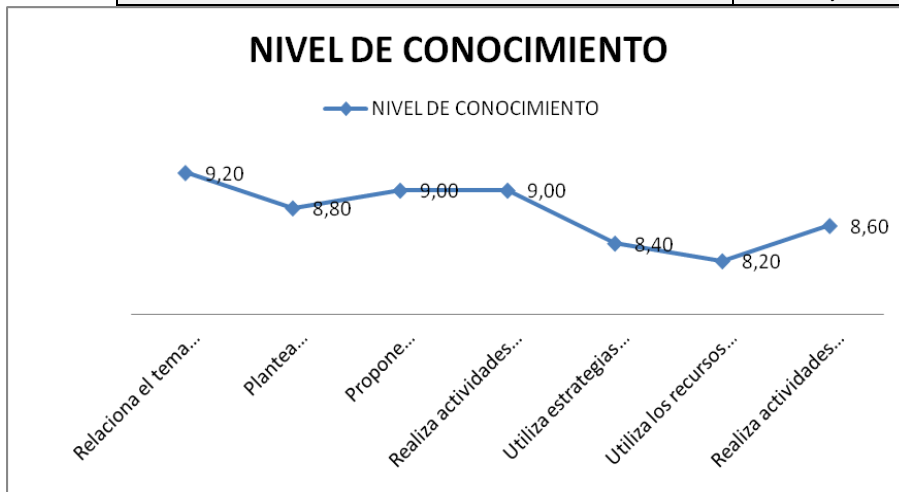


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Para el nivel de desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje donde se comparan y analizan los diferentes indicadores alcanza una frecuencia de 8,74 equivalente a muy bueno siendo el indicador mayor puntuado el que tienen que ver la relación de tema con la realidad con un porcentaje del 15% frente al de menor porcentaje que se refiere a si utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes con una frecuencia de 8,20 y un porcentaje de 82 %

Esto está dentro del criterio de muy bueno pero se debe fortalecer en los docentes a través de talleres para fomentar el conocimiento de estrategias que se aplique en los diferentes momentos del proceso – aprendizaje del Ciclo del aprendizaje que propone el MEC a través de la Reforma Curricular.

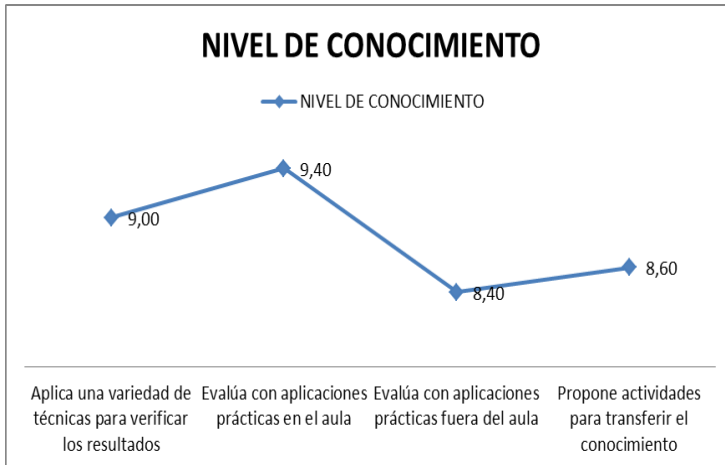
EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	35,40	
	PROMEDIO	8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

En la tabla 20 los resultados obtenidos hacen referencia al mayor puntaje respecto a la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula con un porcentaje de 94%, mientras que el 84% respecto a la aplicación fuera del aula.

Esto hace suponer que los docentes privilegian en proceso dentro del aula pero no generan aplicación de conocimientos en su vida diaria cuando la reforma curricular propende el crear seres humanos productivos y creativos capaces de desenvolverse en la sociedad en la que se desarrolla

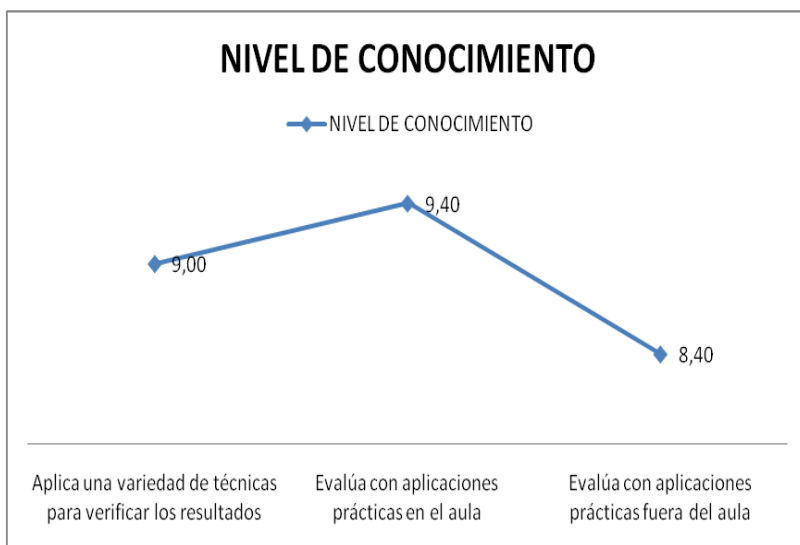
VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
	TOTAL	26,80	
	PROMEDIO	8,93	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Finalmente para el nivel de evaluación su promedio de frecuencia es de 8,85 donde el mayor porcentaje obedece al indicador que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con el 9,40 con criterio de excelente y un porcentaje del 94%, el menor porcentaje obedece a proponer actividades para transferir el conocimiento con el 86% con puntaje de 8,60 y criterio de muy bueno

Al analizar de manera global los resultados que se obtiene en promedio de frecuencia es de 8,93 que pese a estar en el criterio de muy bueno debemos destacar como principal debilidad la falta de aplicaciones prácticas fuera del aula porque se requieren lineamientos básicos para la gestión pedagógica que permita mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes como lo plantea el MEC

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

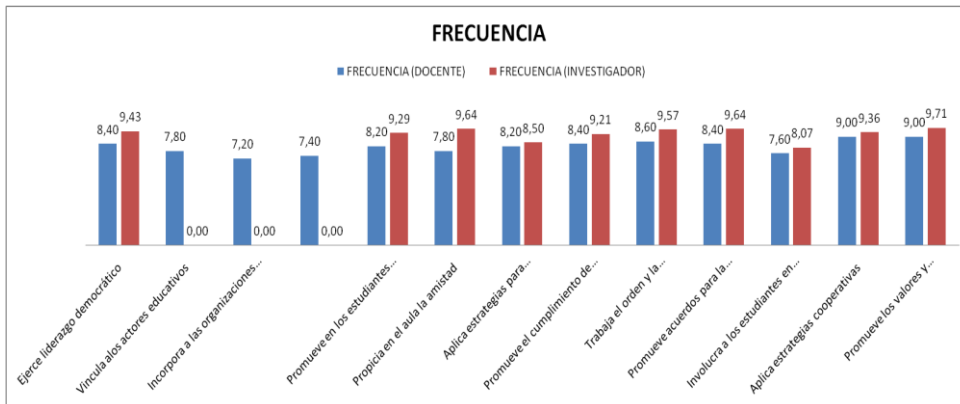
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	9,43	84%	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	0,00	78%	0%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,20	0,00	72%	0%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	0,00	74%	0%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	9,29	82%	93%
4.6	Propicia en el aula la amistad	7,80	9,64	78%	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,20	8,50	82%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,40	9,21	84%	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	9,57	86%	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,40	9,64	84%	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	8,07	76%	81%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	9,36	90%	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,71	90%	97%
	TOTAL	106,00	92,43		
	PROMEDIO	8,15	7,11	82%	71%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

La tabla de resultados sobre el nivel de frecuencia que alcanza el desempeño profesional del docente en el ámbito del liderazgo y comunicación cuenta con 13 indicadores como son: ejerce liderazgo democrático, vincula a los actores educativos, incorpora a los organismos gubernamentales y no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio, promueve en los estudiantes el interés, propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades, promueve el cumplimiento de las actividades, trabaja el orden y la organización en las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica, involucra a los estudiantes en la planeación, aplica estrategias cooperativas, promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Aquí se toman en cuenta los 2 parámetros, la frecuencia docente 8,15 equivalente a muy bueno y la frecuencia del investigador 7,09 equivalente a bueno debiendo apreciar que hay algunos aspectos que el observador no los pudo percibir pese a que el docente describe como que si lo aplica por tanto hay que invitar a los docentes a considerar lo que se manifiesta (ME, 2010) la gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.

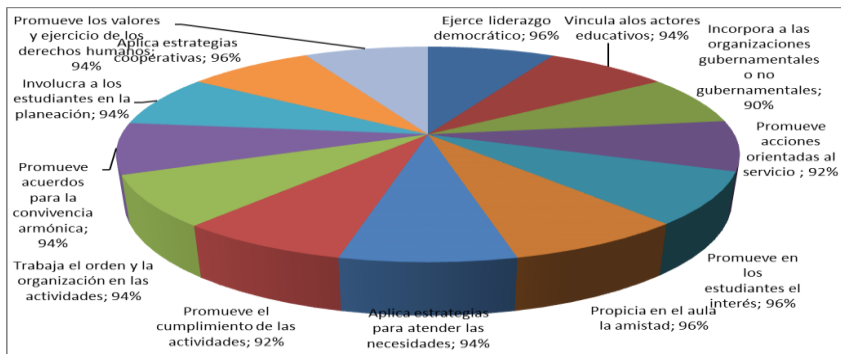
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
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	9,40	94%
TOTAL		122,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Sobre el nivel de importancia que concede el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación en su desempeño con los mismos indicadores analizados anteriormente se obtiene como promedio de frecuencia entre 9,60 y 9,40 equivalente al criterio de excelente donde el porcentaje más bajo corresponden al indicador, incorpora a los organismos gubernamentales y no gubernamentales con 92%.

Eso implica tomar en cuenta a (Bravo y otros, 2006, p.118), cuando manifiestan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad pues de lo que ellos realicen depende la calidad de la educación.

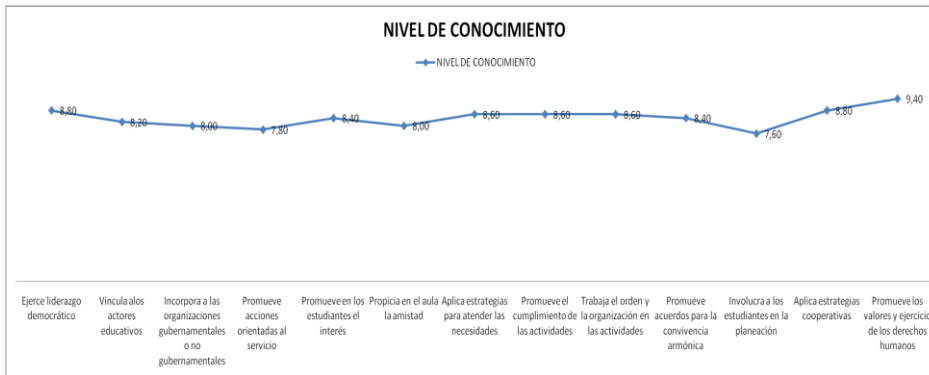
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,00	80%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,60	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,40	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
	TOTAL	109,20	
	PROMEDIO	8,40	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

El conocimiento del docente en su desempeño en el ámbito del liderazgo y comunicación alcanza un promedio 8,40 con el 84% y criterio de muy bueno donde se sigue manteniendo las frecuencias más bajas en lo referente a las acciones orientadas al servicio y el involucrar a los estudiantes en la planeación con un 76% con criterio de muy bueno destacándose el indicador sobre promover los valores y ejercicio de los derechos humanos con un porcentaje del 94% con criterio de excelente.

Esto hace suponer que en los docentes hay que considerar que la actividad educativa es una tarea de padres, estudiantes y docentes y que a su vez estos influyen en el desempeño docente. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña y utiliza las teorías e investigaciones sobre enseñanza para diseñar experiencias de aprendizajes en las disciplinas que imparte pero tomará siempre con base una planificación que describa las estrategias que puede utilizar en cada etapa.

Después de haber analizado todos los datos se puede manifestar que el docente del colegio Fray Agustín de Azkúnaga en lo que tiene que ver con el nivel de frecuencia de su desempeño, el nivel de importancia que le asigna y el nivel de conocimiento que tiene sobre cada uno de los ámbitos investigados se obtiene los siguientes resultados:

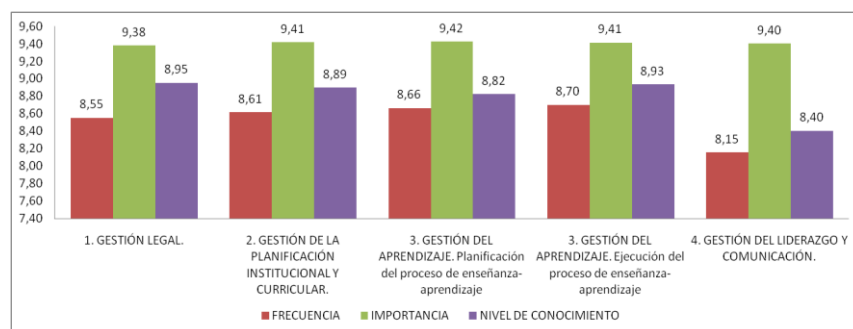
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,55	9,38	8,95
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,61	9,41	8,89
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,66	9,42	8,82
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,70	9,41	8,93
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,15	9,40	8,40

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Figura 25. Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

1. En el ámbito de la gestión legal es mucho más la importancia que le dan que el nivel de conocimiento que tienen pues el puntaje más alto obedece al ámbito de la importancia que alcanza un valor de 9,38 que equivale al criterio de excelente

2. En el ámbito de gestión de la planificación institucional y curricular el valor más alto es para el ámbito de la importancia es de criterio excelente porque su puntaje es 9,41 mientras siguen con puntuación menor los ámbitos del nivel de conocimiento
3. En la gestión del aprendizaje (planificación del proceso) la frecuencia con la que el docente lo realiza y el nivel de conocimiento que sobre esta tiene alcanza los puntajes más bajos mientras que el valor más alto es para la importancia que le dan con 9,42 pues su criterio es excelente
4. Para la gestión del aprendizaje (ejecución del proceso) los resultados son constantes a los de los ámbitos anteriores el valor más alto es también es para el nivel de importancia con el 9,41 también excelente mientras que la frecuencia y el nivel de conocimiento mantienen puntajes menores pero dentro del criterio de muy bueno.
5. La Gestión del liderazgo y comunicación mantienen también en el indicador de la importancia un valor más alto con 9,40 y equivalente a excelente con el porcentaje de 94%. Como todo se determina en función de porcentajes se recalca que no basta con tener conocimiento, hay también que aplicarlo tal vez se requiere de capacitación a docentes para que valoren cada uno de los conocimientos por que la gestión en cualquier ámbito requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa.

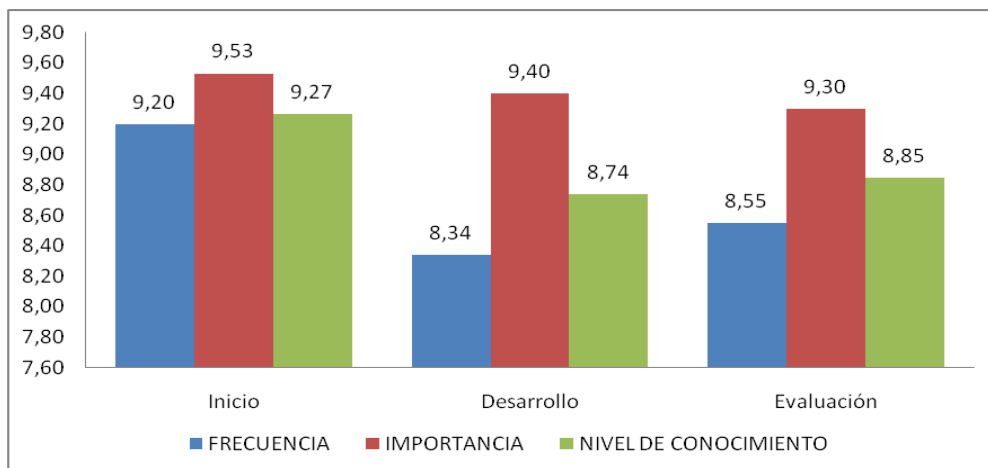
(Transpuesto) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

Tabla 26. Transpuesto. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,20	8,34	8,55
IMPORTANCIA	9,53	9,40	9,30
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,27	8,74	8,85

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Figura 26. Transpuesto. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Para la gestión del aprendizaje (ejecución del proceso) los resultados son constantes a los de los ámbitos anteriores el valor más alto es también es para el nivel de importancia con el 9,41 también excelente mientras que la frecuencia y el nivel de conocimiento mantienen puntajes menores pero dentro del criterio de muy bueno.

De la misma manera se requiere cambio de actitud ya se dijo que lo importante es aplicar los conocimientos que se tienen no podemos quedarnos en decir es importante pero no los aplico. En el ámbito del aprendizaje se interrelaciona con todos y más aún con el currículo y la planificación.

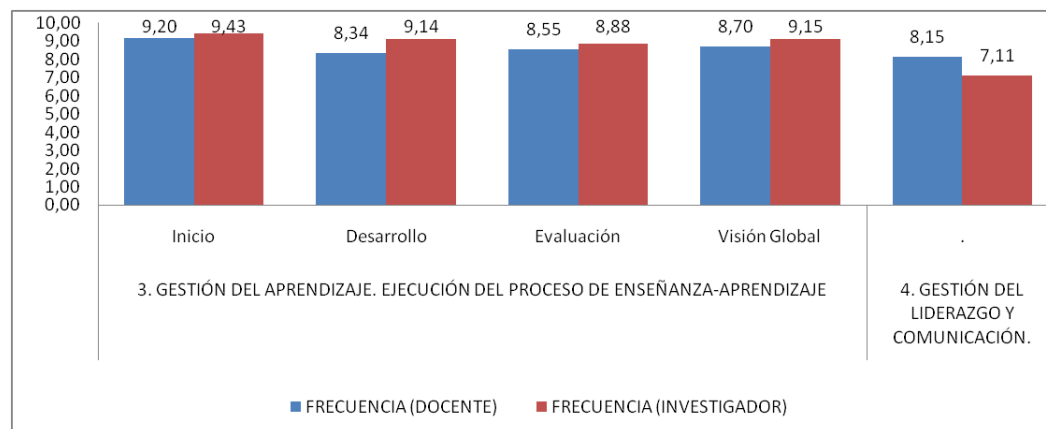
La Gestión del liderazgo y comunicación mantienen también en el indicador de la importancia un valor más alto con 9,40 y equivalente a excelente con el porcentaje de 94%.

Tabla 27. 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	9,20	9,43
	Desarrollo	8,34	9,14
	Evaluación	8,55	8,88
	Visión Global	8,70	9,15
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,15	7,11

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Fray Agustín de Azkúnaga

Al realizarse la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso se obtiene un promedio global de 8,70 (frecuencia del docente), dentro del criterio bueno y un 9,13 (frecuencia del investigador) y un criterio de excelente, en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación se obtiene un 8,15 (frecuencia del

docente) equivalente a muy bueno y un 7,09 (frecuencia del investigador) equivalente a bueno.

Lo que permite estar conscientes de la obligación que recae en los docentes al aplicar los pasos y etapas del proceso de aprendizaje y que se deben detallar en cada etapa-

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

- Comparando los resultados en relación al código de convivencia es de mayor aplicabilidad y conocimiento porque los maestros son parte del proceso de elaboración mientras que el Plan decenal es de elaboración central es decir a nivel macro donde los docentes no participan directamente lo que puede ser una razón de los resultados.
- Una de las debilidades que se presenta es la necesidad que tienen los docentes de actualizarse en temas de legislación laboral especialmente cuando tenemos la LOEI para la mayoría de docentes.
- A los maestros les hace falta comprender que los objetivos del plan decenal y los reglamentos no son otros aspectos ajenos a lo que se hace en la institución al contrario son las directrices generales para aplicarlos en cada institución

Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

- Los docentes participan en la elaboración y aplicación de s planificaciones e instrumentos que les permitan desarrollar su labor en el aula ya que tienen que manejar la planificación del PEI, POA.
- Al no participar en el Diseño de proyectos con fines educativos indudablemente es una debilidades que repercuten en el normal desarrollo de su labor y por ende en el desempeño profesional puesto que no se permite una correlación en los diferentes niveles de la planificación

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

- Es una fortaleza la participación de los docentes en la planificación de procesos de enseñanza - aprendizaje referente al empleo de los principios didácticos así pero es una debilidad la falta de aplicaciones prácticas fuera del aula como elemento básico que permita mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes.

- Los docentes consideran importante el conocimiento de la planificación institucional y curricular ya que la misma repercute en el desempeño docente, pero no cumplen con algunos procesos como la planificación de proyectos o la participación en el PAA pese a ser parte esencial para el ámbito educativo y determinante para el tipo de estudiante que queremos formar.

Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

- Hace falta que consideramos como fundamental en la actividad educativa la participación de padres, estudiantes y docentes quienes tienen el dominio del área del saber que enseña y utilizan las teorías sobre la enseñanza para diseñar experiencias de aprendizajes pero siempre debe tomar como base una planificación que describa estrategias que puede utilizar en cada etapa y las cuales todos los miembros de la comunidad deben tener conocimiento..
- No se puede vivir alejado o aislado de la realidad nacional, que si bien es cierto el currículo es flexible pero debemos tener de referencia el currículo Nacional ya que la planeación involucra micro currículos, Planes estratégicos institucionales, planificación curricular, plan de unidad didáctica, plan educativo institucional que tienen secuencia y concreción y que de sus aplicación depende la calidad educativa.

Recomendaciones

- Organizar grupos, equipos de trabajo y círculos de estudio donde se analice el PLAN DECENAL y se dé a conocer los objetivos para que puedan comprender que estos son la planificación macro que dirige el resto de planificaciones que dirigen y se aplica en la institución.
- Se realicen capacitaciones sobre el conocimiento e interpretación de la LOEI ya que éste es el marco en el cual se desenvuelve y desarrollo todo el trabajo docente y de esto dependerá el éxito o fracaso del desempeño profesional en la institución.
- Se requiere talleres de sensibilización y valoración del trabajo que realizan los docentes para que puedan llevar de la mano la teoría y la práctica ya que saben lo importante que es el buen desarrollo de cada uno de los ámbitos estudiados para un buen desempeño profesional pero requieren de conocimiento y aplicación
- Se gestione una capacitación sobre la aplicación de las planificaciones curriculares en todas sus etapas donde el maestro tenga mayor oportunidad de poner en práctica las actividades y estrategias que según los resultados no los hace en base a experiencias para mejorar su desempeño profesional.
- Las autoridades institucionales deben promover la participación de los docentes en la planificación institucional en todos los ámbitos de tal forma que al momento de trabajar con los alumnos en el aula se puede evidenciar.
- El maestro debe comprender que en el proceso de enseñanza aprendizaje no está solo no es él y su alumnos, sino que a su alrededor están los demás elementos a los cuales debe involucrar, inclusive el mismo estudiante debe participar en su procesos desde la planeación hasta la ejecución para que sea capaz de aprender significativamente y transfiera los conocimientos dentro y fuera del aula, eso no es otra cosa que uno de los objetivos educativo.
- Se realice campañas de promoción sobre la responsabilidad e importancia de todos los actores de la comunidad educativa dentro de los procesos de aprendizaje para que comprendan que el éxito depende de todos y no solo del docente.

PROPUESTA

Uno de los problemas con los que cuenta la institución y que fue señalado en las conclusiones es la falta de actualización en temas como el desempeño docente; lo que se ha demostrado al aplicar los cuestionarios, encuesta y observación en la muestra tomada de 5 docentes de la institución. Conocedores de la importancia de la tarea educativa y la labor que realiza el docente desde la planificación de su labor hasta la puesta en práctica de la misma, se hace necesario partir de una propuesta que permita redireccionar la tarea del docente dentro de la institución.

La propuesta llevada a efecto contribuirá a que la comunidad educativa mejore el proceso educativo, en cuanto se mejore indudablemente el desempeño de los docentes

ESTRATEGIA

ÁMBITO: LEGAL			
PLANIFICACIÓN CURRICULAR INSTITUCIONAL			
PROBLEMA IDENTIFICADO: DESCONOCIMIENTO Y FALTA DE APLICACIÓN DE LA LOEI Y EL PLAN DECENAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO FRAY AGUSTÍN DE AZKÚNAGA EN SU DESEMPEÑO DOCENTE			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: TODOS PARTICIPAMOS EN EL ESTUDIO DE LA LOEI			
OBJETIVO: Capacitar a los docentes mediante talleres sobre la aplicación de la LOEI y ejecución de las políticas del Plan decenal y planificación curricular a fin de mejorar el desempeño profesional de los docentes de la institución .			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer los resultados de la evaluación del desempeño a las autoridades y docentes del plantel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión con las autoridades y directivos para el análisis sobre los resultados obtenidos en la investigación. • Organización de la información para socializar los resultados en base 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de investigación – Resultados: Conclusiones y Recomendaciones. • Proyector • Laptop • Carteles • Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de las autoridades y docentes de la institución. • Fichas de participación con firmas y datos

<ul style="list-style-type: none"> • Priorizar las debilidades encontradas de acuerdo a los resultados de la investigación • Organizar talleres sobre el conocimiento de la LOEI y Plan Decenal que se desarrollarán por grupos y temáticas • Capacitar a los docentes sobre el conocimiento y la influencia de la LOEI y el Plan Decenal en el 	<p>a proyección de Power Point de conclusiones y recomendaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un esquema de jerarquía para visualizar las debilidades encontradas en los diferentes ámbitos investigados y que requieren ser mejoradas y fortalecidas • Elaboración de cronograma para talleres. • Coordinación del trabajo con la comisión pedagógica de la institución para seleccionar los textos requeridos • Formación de círculos de estudio para interiorizar la aplicación de la LOEI y las políticas del Plan decenal.(capacitación interna) • Gestión ante el Vicariato de la Misión Franciscana para contratar un capacitador externo. • Aplicación de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Carteles • Marcadores • LOEI • Plan Decenal • Cartulinas <ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Carteles • Marcadores • LOEI • Plan Decenal • Cartulinas <ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Carteles • Marcadores • LOEI • Plan Decenal 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar cuadros y esquemas donde se prioricen las debilidades a corregir • Listas de equipos y círculos de estudio con responsabilidades • Cronogramas con los que se trabajará • Vincular la teoría y la práctica aplicando en la planificación y en el trabajo diario • Fichas de observación de
--	---	---	---

<p>desempeño profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mantener una cultura de auto y co-evaluación del desempeño docente donde todos los docentes participen del proceso para que estén conscientes de su tarea y lo importante de estar actualizados 	<p>conocimientos en la planificación didáctica</p> <ul style="list-style-type: none"> Talleres de aplicación de conocimientos adquiridos: <ol style="list-style-type: none"> Para trabajar la puesta en práctica de los procesos de aprendizaje y la aplicación de la evaluación en tareas fuera del aula. Diseño de proyectos educativos y PAA Ejecución de planificaciones aplicando y considerando lo propuesto en la LOEI y el Plan decenal en comparación a los datos y los instrumentos aplicados en la investigación. Proponer la realización de auto y co-evaluaciones internas en cada parcial para corregir errores y valorar la tarea de cada docente Organización de intercambio de experiencias en el desarrollo y ejecución de la planificación y proceso didáctico con docentes de la 	<ul style="list-style-type: none"> Cartulinas Proyector Laptop Carteles Marcadores LOEI Plan Decenal Cartulinas 	<p>clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mejores resultados en el desempeño profesional que demuestren que el docente esté capacitado Mejores planificaciones Docentes sin prejuicios para ser observados y observar a su compañeros
---	---	---	--

	misma institución y de otras islas.		
<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer los resultados de la evaluación del desempeño a las autoridades y docentes del plantel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión con las autoridades y directivos para el análisis sobre los resultados obtenidos en la investigación. • Organización de la información para socializar los resultados en base a proyección de Power Point de conclusiones y recomendaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de investigación – Resultados: Conclusiones y Recomendaciones. • Proyector • Laptop • Carteles • Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de las autoridades y docentes de la institución. • Fichas de participación con firmas y datos
<ul style="list-style-type: none"> • Priorizar las debilidades encontradas de acuerdo a los resultados de la investigación 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un esquema de jerarquía para visualizar las debilidades encontradas en los diferentes ámbitos investigados y que requieren ser mejoradas y fortalecidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Carteles • Marcadores • LOEI • Plan Decenal • Cartulinas 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar cuadros y esquemas donde se prioricen las debilidades a corregir
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar talleres sobre el conocimiento de la LOEI y Plan Decenal que se desarrollarán por grupos y temáticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de cronograma para talleres. • Coordinación del trabajo con la comisión pedagógica de la institución para seleccionar los textos requeridos • Formación de círculos de estudio para interiorizar la 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Carteles • Marcadores • LOEI • Plan Decenal • Cartulinas 	<ul style="list-style-type: none"> • Listas de equipos y círculos de estudio con responsabilidades • Cronogramas con los que se trabajará

<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los docentes sobre el conocimiento y la influencia de la LOEI y el Plan Decenal en el desempeño profesional. • Mantener una cultura de auto y 	<p>aplicación de la LOEI y las políticas del Plan decenal.(capacitación interna)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión ante el Vicariato de la Misión Franciscana para contratar un capacitador externo. • Aplicación de los conocimientos en la planificación didáctica • Talleres de aplicación de conocimientos adquiridos: <ol style="list-style-type: none"> 1.- Para trabajar la puesta en practica de los procesos de aprendizaje y la aplicación de la evaluación en tareas fuera del aula. 2.- Diseño de proyectos educativos y PAA • Ejecución de planificaciones aplicando y considerando lo propuesto en la LOEI y el Plan decenal en comparación a los datos y los instrumentos aplicados en la investigación. • Proponer la realización de auto y co-evaluaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Carteles • Marcadores • LOEI • Plan Decenal • Cartulinas • Proyector • Laptop • Carteles 	<ul style="list-style-type: none"> • Vincular la teoría y la práctica aplicando en la planificación y en el trabajo diario • Fichas de observación de clases. • Mejores resultados en el desempeño profesional que demuestren que el docente esté capacitado • Mejores planificaciones • Docentes sin prejuicios para ser
--	--	--	--

<p>co-evaluación del desempeño docente donde todos los docentes participen del proceso para que estén conscientes de su tarea y lo importante de estar actualizados</p>	<p>internas en cada parcial para corregir errores y valorar la tarea de cada docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • .Organización de intercambio de experiencias en el desarrollo y ejecución de la planificación y proceso didáctico con docentes de la misma institución y de otras islas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores • LOEI • Plan Decenal • Cartulinas 	<p>observados y observar a su compañeros</p>
---	---	--	--

BIBLIOGRAFÍA:

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) *Estándares de Calidad Educativa, Estándares de Desempeño Profesional Docente, Propuesta para la discusión ciudadana*, Quito - Ecuador
- Torres, M. R. (2009) “*No hay revolución educativa sin revolución docente y sin diálogo social*” Publicado en Revista Vanguardia.
- Villagómez, S. M. (2012) *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*, Alteridad – revista de Educación, Vol. 7.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerrondo, I. (2002). Durante la conferencia “*El desempeño de maestros en América Latina y el Caribe: nuevas prioridades*”. Brasilia.
- Alfonso, A. (2002), *Aspectos socio-psicológicos en la alta dirección educacional*, Lima: Magisterial. Pág. 65. (B. Publica de Lima). C 371.1 A.
- Anijovich, R. Mora, S. (2009). *Estrategias de Enseñanza, Otra mirada al quehacer en el aula* Aique Grupo Editor. Buenos Aires (Argentina). Primera edición.
- Badia. (2006). 6-7 citado en López, I. y Rosero, T. *Los foros como estrategia de aprendizaje colaborativo*. Universitas 16. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, No. 16, 2012, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.
- Barriga, C. (2008). Universidad Tecnológica Equinoccial. Sistema de Educación a Distancia. Carrera de Ciencias de la Educación Módulo de: *Planificación Curricular*. 1ra Edición Publicaciones UTE.
- Blanco, et al. Unesco/Orealc, (2007). *La educación un asunto de derechos humanos*, documento presentado a la Reunión de Ministros de Educación del PRELAC. Buenos Aires.
- Bravo. Alminagorta. Cajavilca y Cornejo. (2006). p. 118
- Calatayud, S, A. (2012). *Comunicación y Liderazgo en las Organizaciones*. Curso 2012. Guía Docente
- Castillo, M. (2010). *La profesión Docente*. Rev Med Chile.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Correa, U, A. Álvarez, A, Á. Correa, V, S. (2005). *Fundación Universitaria Luis Amigó*, Medellín – Colombia, www.funlam.edu.co

- Correo de la UNESCO. (2002). Una educación para el siglo XXI. Aprender a aprender (pág.8) citado por Ziberstein y Portela en *Una concepción desarrolladora de la motivación y el aprendizaje de las ciencias*. La Habana.
- Derrico, E. (2004). *La organización y administración de centros educativos: una visión desde el concepto de las buenas prácticas en educación*.
- Elizalde, A. (2008). en Revista POLIS, VOL. 7. *Editorial de la Universidad Bolivariana de Chile*.
- El PRELAC. (2002). *Ministros de Educación de América Latina y el Caribe*. La Habana.
- Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica en México. (2010). Versión Preliminar. México, D. F.
- Esteve, J.M. (1987) *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía. (2012). *Revista digital para profesionales de la enseñanza "Temas para la educación"*
- Gajardo, M. (2003). *Formas y Reformas de la Educación*.
- Garreta, J. (2007). *La relación familia- escuela* (ed.). Lleida: Edicions de la Universitat de Lleida, 136p. Recuperado de http://www.fundacion-sm.com/ArchivosColegios/fundacionSM/Archivos/2007%202008/publicaciones/La%20relacion%20familia_escuela.pdf
- González, C. Sánchez, L. (2003). *El diseño curricular por competencias en la educación médica*. La Habana.
- MEC. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador. Primera versión resumida*. Consejo Nacional de Educación.

LOEI. (2011). Publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI.

López, I. y Rosero, T. (2012). *Los foros como estrategia de aprendizaje colaborativo*. Universitas 16. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, No. 16. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.

Lujambio, I. Alonso et al. (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. *Programa Escuelas de Calidad*, Secretaria de Educación Pública.

Matus, O. (2012). *Gestión educativa*.

Ministerio de Educación de Chile. (2001). *Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes*. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente.

Ministerio de Educación de la Nación. (2003). *Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Gestión educativa estratégica.

Ministerio de Educación de la República Argentina. (2001). *“Una síntesis conceptual”* en Programa Nacional de Gestión Institucional. Escuela y Sociedad en Transformación. Cuadernos para directivos escolares No.4. Buenos Aires.

ME. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*.

ME. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Estándares de Desempeño Profesional Docente. *Propuesta para la discusión ciudadana*. Quito - Ecuador

ME. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Propuesta de Estándares de Aprendizaje. niveles 1, 2 y 3, Pág 6

ME.(2011). Documento de Propuesta. Quito - Ecuador

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (2011). *El Liderazgo Educativo: Eje fundamental para los rectores de instituciones educativas*. www.mineduccion.gov.co

Ministerio de Educación Nacional, Republica de Colombia (2007). *Qué es gestión educativa*. <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>

Mosquera, J. (2008). *Estándares de Calidad Educativa*. Especialista en diagnóstico intelectual y educación, Auditora en sistemas de gestión de la calidad ISO 9001. Tomado de la página web del Ministerio de Educación

Murillo, J. González, V. y Rizo, H. (2005). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Un estudio comparativo entre 50 países de América y Europa.

OCDE. (2011). *La medición del aprendizaje de los alumnos. Mejores prácticas para evaluar el valor agregado de las escuela*. OECD Publishing. <http://da.doi.org/10.1787/9789264090170-es>

OCDE. (2005). Organización de Cooperación y Desarrollo Económico. *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*.

PREAL. (2005). Programa y Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. N.- 21

Quijano, P. A. (2003). Universidad del Rosario. Facultad de Altos Estudios de Administración de Empresas y de Negocios. Bogotá D.C.

Robalino, M. (2003). *Ponencia presentada en el encuentro internacional “De la formación al desarrollo profesional y humano de los docentes”*, organizado por OREALC/UNESCO y PROEDUCA/GTZ

- Román, M. y Murillo, J. (2007). *La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el campo educativo*. Revista Iberoamericana de valuación Educativa.
- Rothewell, W. J. (1996). *Modelos para la Mejora del Rendimiento Humano, Funciones, Competencias y Resultados*. Asociación Americana para la Formación y el Desarrollo. Madrid.
- Villagómez, M. (2012). *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*. Alteridad – revista de Educación, Vol. 7.
- Suing, A. (2010). *Taller: “Organización de Centros Escolares”*: Universidad Nacional de Loja. Área de la Educación, el arte y la comunicación, Dimensiones y Procesos, marzo. Loja – Ecuador.
- Torres, Rosa. (2009). *“No hay revolución educativa sin revolución docente y sin diálogo social”* Publicado en Revista Vanguardia. Quito.
- Vaillant, D. (2005). *Reformas educativas y rol de docentes*. Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. PRELAC. Santiago, Chile.

ANEXOS



P. Lic.

Luis Pauta Medina

RECTOR DEL COLEGIO FISCOMISIONAL “FRAY AGUSTÍN DE AZKÚNAGA”

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**

Puerto Villamil, a 23 de diciembre de 2013

P.

Lic. Luis Pauta M.

Presente.-

De mi consideración:

Yo Franklin Rivadeneira Lucas con C.I. N. 170777029-1 estudiante de la carrera de Ciencias de la Educación – mención Físico Matemáticas, me encuentro matriculado en la UTPL en el presente período para participar del Programa Nacional de Investigación como trabajo previo a mi titulación.

El trabajo de investigación se titula [Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”] motivo por el cual me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle me autorice la aplicación de 2 instrumentos denominados:

1. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, y
2. Registro de observación de las actividades docentes.

Los mismos que serán aplicados a 5 docentes que laboren en el Bachillerato entre el 6 al 10 de enero de 2014. Con los docentes que sean autorizados mantendré un diálogo previo a su aplicación. Debo enfatizar que se manejará con confidencialidad los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación y mi compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo de vuestra institución.

Seguro de contar con su favorable aceptación expreso a usted mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Franklin Rivadeneira
Estudiante de titulación UTPL



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Mg. Mayra Flores

RECTORA DEL COLEGIO FISCO MISIONAL “FRAY AGUSTÍN DE AZKÚNAGA”

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------

8. **Relación laboral:**

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

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

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

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

¡Gracias por su colaboración!







UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 15 de julio del 2014

Mg. Mayra Flores

RECTORA DEL COLEGIO FISCO MISIONAL "FRAY AGUSTÍN DE AZKÚNAGA"

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**

