



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.  
Estudio realizado en 1ero y 2do año de bachillerato de la Unidad Educativa  
Monte Tabor Nazaret ubicado en el cantón Samborondón provincia del  
Guayas año lectivo 2013-2014.**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.**

**AUTORA:** Lingen Moscoso, Alexandra Priscilla

**DIRECTORA:** Morán Franco, Martha Raquel

**CENTRO UNIVERSITARIO SAMBORONDON**

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Magister

Martha Raquel Morán Franco

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por Alexandra Priscilla Lingen Moscoso ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Alexandra Priscilla Lingen Moscoso declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Martha Raquel Morán Franco 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. ....

Autora: Lingen Moscoso, Alexandra Priscilla

Cédula: 0908717846

## DEDICATORIA

A Jesús y a la Mater quienes me han acogido en todo momento como hija, Madre y esposa.

El trabajo de esta tesis la dedico principalmente a mi esposo quien en todo momento me apoya en todos los proyectos que decido emprender, ayudándome a superarme tanto personalmente como profesionalmente. Sin su ánimo ayuda y apoyo incondicional no hubiera sido posible no solo terminar esta tesis, sino emprender una carrera Universitaria.

De igual manera dedico esta tesis a mis hijos quienes han tenido paciencia para esperar todo el tiempo que no los he atendido por dedicarme a este trabajo.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a las personas que me ayudaron durante la realización de esta tesis, a mi esposo quien me apoyo incondicionalmente.

Agradezco a los 5 Profesores investigados de la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret, quienes me dieron la oportunidad de aprender de sus experiencias como docentes, el espíritu de servicialidad que pude observar en ellos me dio la oportunidad de apreciar la labor de los docentes y la importancia de tener vocación para la enseñanza.

De igual manera agradezco a los Directores de la Institución Educativa por abrirme las puertas de las aulas y conocer de cerca la dinámica de una Aula de clase y la pedagogía que utilizan sus profesores para formar a los alumnos.

Agradezco a mi tutora Martha Raquel Morán Franco por darme ánimo en los momentos de desánimo y por su claridad para saberme guiar hacia un trabajo de calidad.

Finalmente agradezco a la universidad Técnica Particular de Loja y a sus maestros por brindarme esta gran oportunidad y por compartir de forma desinteresada sus conocimientos.

## INDICE DE CONTENIDOS

### Contenido

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1 .....	5
MARCO TEÓRICO .....	5
1.1. Desempeño docente .....	6
1.1.1. Definición de desempeño docente .....	6
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente .....	9
1.1.2.2. Motivación. ....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante. ....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela. ....	15
1.1.2.5 Organización institucional. ....	17
1.1.2.6. Políticas educativas. ....	19
1.1.3. Características del desempeño docente. ....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente. ....	22
1.1.4.1. Desarrollo profesional. ....	23
1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad.....	24
1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente. ....	25
1.2. Gestión educativa .....	27
1.2.1. Definición de gestión educativa. ....	27
1.2.2. Características de la gestión. ....	30
1.2.3. Tipos de gestión. ....	31
1.2.4 Ámbitos de la gestión docente .....	32
1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.....	32
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	34
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de la planificación. ....	37

1.2.4.4.  Ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación.....	38
1.  3.  Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	39
1.3.1.  Definición de estrategias.....	39
1.3.2.  Tipos de estrategias:.....	41
1.3.2.1.  En la gestión legal.....	41
1.3.2.2.  En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	42
1.3.2.3.  En la gestión de aprendizaje.....	45
1.3.2.4.  En la gestión de liderazgo y la comunicación.....	49
CAPITULO 2.....	51
METODOLOGÍA.....	51
<b>2.1.  Diseño de investigación.....</b>	<b>52</b>
<b>2.2.  Contexto.....</b>	<b>52</b>
2.3.  Participantes.....	53
<b>2.4.1  Métodos.....</b>	<b>53</b>
<b>2.4.2  Técnicas de investigación bibliográfica.....</b>	<b>54</b>
<b>2.4.3.  Instrumentos.....</b>	<b>55</b>
<b>2.5.  Recursos.....</b>	<b>56</b>
<b>2.5.1.  Talento Humano.....</b>	<b>56</b>
<b>2.6.  Procedimientos.....</b>	<b>56</b>
CAPITULO III.....	58
RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	58
3.1.1.  Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	59
3.2.  Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	63
Tabla 4.....	63
3.2.2.  Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	65
Tabla 5.....	65
3.2.3.  Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	66
Tabla 6.....	66
3.3.  Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	67
3.3.1.  Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	67
3.3.1.2.  Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	67
Tabla 7.....	68

3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	69
Tabla 8 .....	69
3. 3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	70
Tabla 9 .....	71
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje .....	72
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.....	72
Tabla 10.....	72
3 3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de la aprendizaje desde la percepción del docente y observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	73
Tabla 11.....	73
Tabla 12.....	74
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de la aprendizaje desde la percepción del docente y observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL .....	75
TABLA 13.....	75
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .INICIO.....	76
TABLA 14.....	76
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO .....	77
TABLA 15.....	77
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.EVALUACIÓN..	78
TABLA 16.....	79
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL .....	80
TABLA17.....	80
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO .....	81
TABLA 18.....	81



3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO	82
TABLA 19.....	82
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN..	83
TABLA 20.....	83
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL	84
.....	84
TABLA 21. ....	84
TABLA 22 3.2.13. (Transpuesto) Resultados desglosados en la Gestión de Aprendizaje.	85
.....	85
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	85
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.....	85
TABLA 23. ....	86
TABLA 24. ....	87
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	88
TABLA 25. ....	88
<b>3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de las actividades docentes.</b> .....	89
<b>TABLA 26</b> .....	89
3. 6. Desempeño profesional del docente (análisis global) .....	90
TABLA 27. ....	90
CAPITULO IV.....	92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	94
Bibliografía.....	97
PROPUESTA.....	100

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los profesores que laboran en el área de religión, sección secundaria de la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret. La investigación que se utilizó es de tipo descriptivo y explorativo. Para la recolección de datos se observó el desempeño de 5 profesores en los ámbitos de gestión legal, planificación institucional, gestión de aprendizaje, de liderazgo y comunicación.

A través de esta investigación se pudo observar que en la planificación institucional y curricular, que orienta y direcciona el proceso de aprendizaje en el aula, se garantiza una educación de calidad y se desarrollan habilidades cognitivas en los alumnos.

De igual manera se constató la importancia de incluir en los procesos de aprendizaje proyectos pedagógicos innovadores que desarrollen el liderazgo de los docentes para la motivación de los alumnos en el proceso de aprendizaje.

Este estudio animará a los Directivos de la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret a desarrollar proyectos de capacitación para los docentes que refuercen su labor docente.

**Palabras claves:** Docente, Aprendizaje, Pedagogía, Desempeño, Educación.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the performance of educators teaching the subject of religion in middle school. The research is done at the “Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret” school. The study has a descriptive and exploratory type and in order to collect data, the aspects observed are in the areas of legal management, corporate planning, learning management, leadership and communication.

Through this research we found that in the institutional and curricular planning, which guides and directs the learning process in classroom, cognitive skills are develop in students and a quality education is guaranteed.

Furthermore, we found the need of including an innovative educational project of leadership for teachers to develop their skills of motivating students during the learning process.

This study will encourage the Superintendent staff of the Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret school to develop training projects for educators to strengthen their teaching.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación plantea el estudio del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en centros educativos del Ecuador. Esto a través del análisis del desempeño docente en diferentes ámbitos tales como: gestión legal, planificación, gestión del aprendizaje, así como liderazgo y comunicación.

Según Veillant (2004) en la actualidad la evaluación a docentes no ha sido priorizada, pero se ha realizado en gran medida de manera informal ya que es un proceso de gran importancia que ofrece información valiosa a las instituciones y los sistemas educativos a nivel local y nacional. Por esto la presente investigación cobra importancia, al proponerse ser un aporte al sistema educativo nacional de nuestro país que tiene muy pocas fuentes de información.

El estudio realizado fue posible gracias a la apertura recibida por la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret (UEMTN) que permitió la observación y aplicación de encuestas a docentes del área de religión en la secundaria.

En el primer capítulo se encuentra el marco teórico que permite conocer e identificar las variables con las que se trabajará a lo largo del proceso de investigación. A continuación en el segundo capítulo explica el diseño de la investigación, en él se plantean las preguntas que direccionan el trabajo: ¿Qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de la educación?, ¿Con que frecuencia los docentes en CCEE aplican los conocimientos?, ¿Qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?, ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñarse?, se expone el contexto que es la UEMTN, los participantes que son los docentes y la metodología de la investigación que responde al método Analítico- sintético que consiste en separar o descomponer un todo en sus partes para poder relacionarlas y alcanzar una visión de unidad ;Método Inductivo-deductivo que nos permite razonar el conocimiento partiendo de lo particular a lo general y viceversa. Método estadístico hace factible organizar la información recogida; finalmente el método hermenéutico que permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico. Además se menciona las técnicas de investigación, tales como la observación y la encuesta; los recursos tanto físicos como humanos y los procedimientos.

En el tercer capítulo se hace el análisis de resultados donde se evidencia el alto nivel de desempeño docente que tiene el personal investigado en la UEMTN aunque se observa una leve discrepancia entre el criterio de la observadora y los docentes en los ámbitos de gestión del aprendizaje así como liderazgo y comunicación. Las conclusiones y recomendaciones responden al cuarto capítulo, donde se plantea que el conocimiento de los objetivos del plan decenal de educación es un punto por fortalecer ya que los docentes no son capaces de reconocer objetivos básicos referentes a la reestructuración del proceso de gestión legal. En relación a la planificación institucional y curricular de los docentes se concluye que se encuentran en un alto nivel de frecuencia en cada uno de sus indicadores.

En términos generales hay un alto nivel de frecuencia en cada indicador del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación; sin embargo, el punto de “incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales” no guarda relación entre la apreciación del docente y la de la investigadora.

El desempeño profesional del docente está marcado por un alto nivel de responsabilidad, instrucción, experiencia y trabajo colaborativo. En cuanto a las recomendaciones del ámbito de gestión legal se podría trabajar en dar a conocer el plan decenal y la ley de educación, básicamente sus objetivos, también se recomienda que de manera alterna se realicen grupos de trabajo para generar espacios de intercambio con otros colegas para compartir experiencias y enriquecer las planificaciones. En relación a la gestión de aprendizaje es conveniente hacer un programa de acompañamiento para trabajar el perfeccionamiento de la labor docente; esto mediante observaciones, entrevistas, encuestas y demás.

En el ámbito de liderazgo y comunicación sería de gran ayuda aclarar las funciones de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que inciden en la labor del docente para que así este sea capaz de trabajar en función de ese impacto y podría capacitarse a los docentes en la pedagogía kentenejianna, ya que es en la cual se fundamenta la unidad educativa, para que incorporen en sus actividades docentes todos los conocimientos pedagógicos que esta posee.

Para la investigadora este trabajo fue causa de alegría y satisfacción cuyo objetivo es apoyar y contribuir al perfeccionamiento de la labor docente en su lugar de trabajo, a través de la determinación de la frecuencia con la que se realizan labores inherentes a su función, identificación del nivel de conocimiento de los diferentes ámbitos, análisis de su desempeño

y propuesta de estrategias pedagógicas para solucionar problemas. Cabe recalcar que, uno de los obstáculos con los que se encontró la investigadora fue la época del año en la que se observó y aplicó las encuestas porque al ser fin de año había una serie de actividades que interrumpían el ejercicio del docente con orden y mayor precisión.

CAPÍTULO 1  
MARCO TEÓRICO

## **1.1. Desempeño docente**

### **1.1.1. Definición de desempeño docente**

Con el propósito de definir el desempeño docente conviene detenerse en algunas definiciones que nos ayudaran a analizar en primer lugar las funciones como educadores.

¿Qué es educar?:

Según el diccionario de la real academia de lengua española, educar es desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o del joven por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos, etc. (Lengua, 2001) Este concepto está relacionado con la tarea de formar a las personas desarrollando habilidades que le sirvan para la vida, inculcadas principalmente con el ejemplo. De ahí que el educador, ya sea un padre de familia o un docente, que educa con el ejemplo, tiene que formarse más en el “ser” que en el “conocer”

“Educar es el impacto de una vida sobre otra vida” (Sosa P. H., 2006, p.15). Considerando que el acto de educar deja huella en la vida de los educandos, es fundamental que los educadores además de adquirir conocimientos académicos, pedagógicos, etc, se concienticen de la influencia que poseen en la vida de las personas que están a su cargo. Más que conocimientos en la materia que imparten, necesitan de herramientas que les permitan trabajar con personas.

Educar es Servir de manera desinteresada, abnegada, a la realidad y a la originalidad del otro; ayudar a que la otra persona descubra lo que es necesario para su desarrollo integral; ayudar a que el otro se desarrolle hacia su mayor plenitud posible; estimularla para que asuma en sus manos y cuanto antes su propia vida; Colaborar con la otra persona para que descubra su libertad, la asuma y la ejercite responsablemente. (P.Sosa Horacio; Grupo investigación pedagógica, 2002)

De todas las definiciones expuestas se puede concluir que la tarea del educador es una tarea muy compleja ya que requiere de mucho esfuerzo y compromiso para ser ejemplo de vida, encarnar valores y transmitir conocimientos. Cuando los educadores hacen conciencia de lo que representa su labor, el desempeño en sus funciones cobra una dimensión más altruista.

¿Qué es ser persona?



Según (Lengua, 2001) “individuo de la especie humana” que tiene sus propias características, en lo físico, intelectual, forma de relacionarse, etc. Podríamos decir que no hay dos personas iguales en el mundo, en este sentido (Sosa P. H., 2006) agrega que cada uno de nosotros, por ser persona, tiene la posibilidad de ser en el mundo alguien único, libre y comunitario. (p. 15)

Las escrituras nos enseñan que Dios ha creado al hombre a su imagen y semejanza, por lo tanto las personas poseen un rasgo de Dios. El ideal de la educación es modelar hombres según la imagen que Dios tiene de cada uno de ellos. (Sosa P. H., 2002) Con esto se quiere decir que cada persona tiene una misión de acuerdo a su ser único.

Al hablar de persona en el contexto educativo se evidencia la importancia del elemento humano en esta tarea, pues tanto el educador como el educando son protagonistas de este proceso. Al mencionar la gestión docente es posible hacer referencia a la función del educador y el impacto que tiene su ser y su actuar en los niños y jóvenes a su cargo y por ende en la comunidad en la que se desenvuelven.

¿Qué es el desempeño docente?

Para hacer referencia al desempeño docente es posible tomar como base el enfoque por competencias.

El aprendizaje y la enseñanza han promovido el desarrollo de estudios sobre la ejecución de expertos en diferentes áreas, con lo cual se ha puesto de manifiesto que alguien competente (un experto en determinado dominio) no solamente realiza tareas en una situación específica, sino que para poder hacerla requiere tener juicios, reflexionar y ajustar su desempeño de acuerdo a las características del contexto en que desarrolla su actuación (García, B. Loredo, J. Luna, E. y Rueda, M. 2008: p. 99).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente el desempeño docente se define de acuerdo al perfil del educador que la institución propone en sus políticas educativas y va de acuerdo a los objetivos que desea alcanzar. Esto le permite al profesional analizar su actuación en los diferentes ámbitos de los que participa, ofreciéndole criterios que constantemente le permiten confrontarse con el ejercicio de su función.

Estas competencias se evalúan con la finalidad de determinar la calidad de la enseñanza que el docente imparte, siempre con miras a alcanzar la excelencia.

Como marco de referencia para esta investigación presentamos a continuación el perfil del docente de la Educación Media Superior:

- Organizar su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativos.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo el enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje, de manera efectiva, creativa, e innovadora a su contexto institucional.
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional. (García, B. Loredo, J. Luna, E. y Rueda, M. 2008: P. 101).

De todo lo expuesto se puede concluir que la evaluación del desempeño por competencias ayuda a mejorar la calidad educativa, pues el desempeño docente es un factor inherente a la calidad educativa que brinda cada centro o institución dedicada a esta labor y garantiza el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas en el PEI (Proyecto Educativo Institucional), tal como lo menciona el Ministerio de Educación del Ecuador en la Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional (2013).

### **1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.**

Los factores que influyen en el desempeño docente son la formación inicial que adquirió el docente en su carrera universitaria, la permanente capacitación, la motivación que mantenga en su profesión así como las relaciones con sus alumnos, padres de familia, colegas, etc.

A continuación se detalla cada uno de estos factores.

### 1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Un factor importante en la formación inicial de los profesores, es que los nuevos profesores se inserten en la “cultura profesional” (Medina & Salvador, 2008) para que unan todos los conocimientos adquiridos en la universidad con la práctica profesional, es decir, que aprenda a ser profesor. A este período, especial en el primer año de docencia, se lo denomina “inducción”. Este proceso se lo puede describir de la siguiente manera:

Proceso a través del cual la institución educativa planifica sistemáticamente para sus profesores principiantes programas de desarrollo profesional que los auxilien en su sociabilización en el campo profesional, ayudándoles a enfrentarse a los problemas cotidianos, reforzando su autonomía personal y profesional, y facilitando su continuo perfeccionamiento. (Medina & Salvador, 2008, p. 385).

Una Institución comprometida con la calidad educativa respeta este proceso de inducción de los nuevos profesores creando el ambiente necesario para que socialicen y familiaricen con las políticas e interrelacionen con el cuerpo docente. Este proceso también forma parte de una cultura de crecimiento continuo. Concientizar a las instituciones educativas de que el activo más importante que tiene el colegio son sus profesores, y que necesitan apoyo en la formación inicial

Según Enriquez(2007) la educación inicial docente es una etapa caracterizada por el desarrollo de una práctica educativa que cumpla con algunas condiciones, tales como: intencional, sistemática y organizada, garantizando que los futuros docentes puedan desempeñarse adecuadamente en su función.

Por otro lado se indica que la formación inicial “es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia” (Chehaybar y Kuri, citados en Arenas & Hernandez, 2009, p.2).

Éste concepto permite caracterizar este espacio formativo como:

- a) Una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Como se puede apreciar, se consagra un tiempo definido al logro de un objetivo claro.

- b) Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.
- c) Una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela.
- d) Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo. Vale decir que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, sino por el contrario, cada uno de los elementos están relativamente organizados y las fases están definidas con Antelación.
- e) Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas(docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo.
- f) Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo.
- g) Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional. (Enriquez, P. P 89).

En base a lo antes expuesto se permite afirmar que la profesionalización de los docentes tiene como objetivo darles una preparación específica para que adquieran herramientas en diferentes ámbitos que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos y en consecuencia la calidad del trabajo de los futuros profesionales. Pero esto no será posible si el proceso de formación no cumple con las características propuestas para respaldar la labor docente en el futuro.

Como bien manifiesta Arredondo “los programas de formación, capacitación o actualización de profesores, tienen una incidencia en la calidad de los servicios educativos” (Arenas & Hernandez, 2009, p. 10) Por lo que es necesario que las Instituciones educativas consideren programas de formación para los profesores y una constante actualización de su profesión. El problema surge cuando, a pesar de que los directivos conocen de la importancia de invertir en estos programas, no lo llevan a cabo por falta de presupuesto.

Lo ideal es que los profesores tengan por lo menos dos veces al año jornadas de formación pedagógica de uno o dos días de duración, desconectadas totalmente de los alumnos para que puedan tener nuevas estrategias de aprendizajes. “Se entiende por capacitación

docente todos los cursos o talleres con validez oficial, cuyo objetivo es dar herramientas a los docentes y actualizarlos en su forma de enseñar” (Arenas & Hernandez, 2009, p. 5).

En cuanto a la formación permanente del profesorado, se hacen las siguientes recomendaciones:

- a. Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
- b. Cursos y seminarios sobre los problemas educativos sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.
- c. Apoyo de la Administración a los Seminarios Permanentes, Grupos de Trabajo y Movimientos de Renovación Pedagógica como motores del cambio educativo, elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.
- d. Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación (Esteve citado por Suiza, 2012. P.41).

#### **1.1.2.2. Motivación.**

Mañú y Goyarrola, citados por Suiza, (2012), definen la palabra motivación como una simpatía hacia un objetivo que impulsa a realizar el esfuerzo necesario para alcanzarlo. En base a esta reflexión se concluye que uno de los aspectos más importante para que los alumnos aprendan es que perciban que su profesor está motivado como educador. Un profesor eficaz es el que ama su profesión, este es el motor que impulsa a los alumnos a tener interés por aprender. Un profesor motivado tendrá como respuesta alumnos motivados.

La autoestima es otro de los aspectos que fomenta la motivación en los profesores y esto solo se logra por el nivel de auto conocimiento que tengan los profesores sobre sí mismo en su labor docente, Reasoner y Zanocco, citados por Miranda (2005) señalan que la clave para desarrollar la autoestima en los niños, radica en el sentimiento de los profesores con respecto a sí mismos en términos socio-afectivos y meta cognitivos, esto determina que

reconocer las fortalezas y debilidades ayudará a desarrollar en el profesorado una sana autocrítica para aumentar su potencial como educador. Así se vuelve a retomar la problemática sobre brindar espacios de formación para los docentes con el fin de fortalecer su autoestima.

Lieberman y Wood, citados por Miranda (2005) proponen un compendio de prácticas sociales cuya finalidad es la de favorecer las nuevas formas de desarrollo profesional que se encaminan al trabajo investigativo. Una de esas formas es que los profesores se sientan identificados con la Institución a la que pertenecen y que no solo esperen recibir conocimientos, sino que también sean los profesores los que generen nuevos conocimientos de enseñanza. Esto es muy bueno para la motivación de su carrera profesional porque se sienten valiosos por lo que aportan a la Institución.

Lo expuesto anteriormente contribuye a que todos los profesores compartan sus conocimientos sobre el proceso de enseñanza aprendizaje con sus compañeros de trabajo, es decir, que se enseñen mutuamente, que elaboren juicios críticos para aprender de los propios errores, valorando la crítica constructiva, promoviendo así un liderazgo compartido. Este intercambio fortalecerá los vínculos entre pares y aportará a su perfeccionamiento profesional, lo que permitirá que se sientan identificados y deseen contribuir al proyecto desde su propia originalidad.

En base a esta propuesta se puede hacer referencia a las necesidades de auto realización que propone Maslow, según Papalia y Wendkos (1999) porque considerando que los docentes mantienen un estilo de vida en el que se suplen sus necesidades fisiológicas y de seguridad, pueden encontrar satisfacción a sus necesidades de pertenencia a un grupo y de amor en la identificación con su comunidad laboral, a sus necesidades de estima al obtener reconocimiento por sus conocimientos y finalmente a sus necesidades de auto realización en el pleno y mejor ejercicio de su labor profesional.

Otra forma de motivación para los profesores es por medio de reconocimiento externo:

La preocupación por mantener a los profesores motivados mediante un reconocimiento externo es general en todos los países de Europa y América, que podría ser horizontal o vertical. 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. 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. (Murillo, Gonzalez, & Razo, 2005. P.26).

### **1.1.2.3. Relación profesor estudiante.**

Se ha llegado a una conclusión aterradora; soy un elemento decisivo en el aula. Es mi actitud personal la que crea el clima. Es mi humor diario el que determina el tiempo. Como maestro poseo un poder tremendo de hacer que la vida de un niño sea miserable o feliz (Allidière, N. 2008. P. 17).

Partiendo de esta reflexión, la actitud del docente es fundamental en la identificación de los alumnos con el profesor, pues esta relación se trata del impacto que ejercen los profesores sobre sus alumnos al traspasar sus emociones, de este dependerán la predisposición que el alumno tenga para aprender.

En toda relación profesor- alumno existe una transferencia afectiva, según Allidière(2008) *la buena o mala onda*, que no es otra cosa que el vínculo que se va forjando en la relación profesor estudiante donde puede predominar la calidez afectiva o la antipatía.

De aquí la importancia que deben dar los profesores a desarrollar vínculos sanos con sus alumnos, más que impartir conocimientos. Partamos del concepto de la pedagogía de las vinculaciones: “La pedagogía de las vinculaciones pone en juego la fuerza unitiva, transformadora y creadora del amor. Busca formar hombres capaces de amar y de ligarse afectiva y establemente a personas, a las cosas al terreno y a las ideas”(Fernandez, J. 2011. P.126 ).

Educar desde esta perspectiva requiere de esfuerzo por parte del educador ya que implica desplegar todo su amor hacia el educando. El amor, afirma el (P. Kentenich, citado por Fernandez, 2011), “Es el punto de partida, el camino y la meta en todo nuestro sistema pedagógico” En una sociedad como la nuestra donde la capacidad de dar y recibir esta seriamente desvirtuada se torna muy compleja educar bajo la pedagogía de los vínculos. Un alumno siempre recordara las enseñanzas de un profesor por el cual se sintió amado.

El siguiente aspecto que se considera importante en la relación profesor-estudiante es el de la confianza, según Fernandez(2011) El educador cree en los jóvenes que tiene a su cargo, los atiende con una actitud positiva y enaltecadora. Busca impulsar en ellos el deseo de demostrar sus mayores cualidades y fortalezas, y les confía tareas responsabilidades compartidas. Esto quiere decir que cuando se educa bajo la pedagogía de la confianza se

despierta en los alumnos lo más noble de su alma y se eleva su autoestima porque reciben confianza en que lo van hacer bien.

Al mencionar el ámbito de las aulas, que es donde se desarrolla la relación profesor- alumno en el día a día, se presenta un resumen de la investigación realizada por Muñoz San Roque, según Allidiére(2008): en la cual concluye que el profesor competente es humilde, paciente, cercano y amable.

Al seguir esta misma línea, es posible señalar algunas claves de la relación profesor – alumno dentro el aula, tales como:

a. La importancia de la relación profesor- alumno es en los resultados no pretendidos, pero sí conseguidos. El impacto e influjo de la relación profesor–alumno va más allá de los conocimientos y habilidades que enseñan. Lo más importante de la actividad como profesores son: Incidencia en valores, actitudes, hábitos, motivación, en cómo se ven a sí mismos. Desde esta perspectiva, que no se limita a contemplar el mero aprendizaje de las asignaturas como el único o más importante objetivo, la relación con los alumnos dentro del aula cobra toda su importancia.

b. El cómo de la relación de los profesores con los alumnos, la calidad de la relación y el impacto global en ellos va a depender sobre todo de las propias actitudes de los profesores y cómo se ven a ellos mismos como profesores.

c. La relación de los profesores con los alumnos no se limita a lo que suele asociar a la expresión relaciones humanas (ser abiertos, amables, etc.); abarca todas las dimensiones del proceso de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla en el aula, se comunica con lo que hace: dando estructura de aprendizaje, orientando y etc...Una buena relación con los alumnos sin eficacia en la tarea docente no es una buena relación vista desde una perspectiva integral.

d. La influencia es mutua entre profesores- alumnos. La actitud de los profesores hacia los alumnos condiciona la actitud de los alumnos hacia ellos. Las expectativas de los profesores hacia algunos alumnos se traducen en conductas que les orientan y estimulan; esa misma actitud deben tenerla con todos. Una mala relación de los profesores con los alumnos, les pueden causar la falta de interés, motivación, etc. a los alumnos. Los profesores siempre pueden explorar recursos y estrategias para mejorar la relación y estimular a los alumnos.



e. Procurar esta buena relación puede ser difícil con algunos alumnos: con frecuencia los que van peor son los que más guerra le dan a los profesores y a veces unos pocos consumen de casi todas las energías de los profesores. Es difícil prescindir de las emociones y sentimientos pero esos alumnos también son los alumnos de los profesores.

f. Hay momentos y situaciones dentro del aula que se prestan más a examinar, y a potenciar, la relación de los profesores con los alumnos. Una de esas situaciones son las preguntas orales hechas en clase, momentos en los que literalmente se relacionan activamente con los alumnos.

g. Otro ámbito importante de relación – comunicación con los alumnos es el que se da en torno a la evaluación y los exámenes. En este terreno tiene más garantizada la receptividad de los alumnos en dos puntos, clave de la tarea docente: orientar y motivar. En la evaluaciones frecuentes, breves y más informales, el beneficio de los alumnos y al mismo tiempo de los profesores se puede superar con mucho el coste (de tiempo, energías) que supone para el profesor. (Morales, citado por Allidière, N. 2008 p. 50 y 51).

Descuidar la relación con los alumnos puede ser la gran ocasión de pérdida en el desempeño docente. Al mencionar la relación alumno profesor se rescata la calidad humana del docente pues se pone en juego una labor que va más allá del ejercicio profesional. El docente tiene el reto de conocer personalmente a cada uno de sus estudiantes, identificar sus fortalezas para invitarlo a esforzarse por destacarlas y sus debilidades para ofrecerle pautas de mejoramiento y un monitoreo que lo haga sentir guiado y acompañado.

El alumno se tiene que sentir amado por el docente para presentarse ante el con predisposición y apertura, este sentirse amado implica saberse escuchado, comprendido y aceptado. Por estas razones la relación profesor alumno es de gran importancia y se debe cultivar con cuidado y constancia.

#### **1.1.2.4. Relación familia escuela.**

El Papa Juan Pablo II en su Exhortación Apostólica Familiares Consortis, sostiene que;

Puesto que los padres han dado la vida a los hijos tienen la gravísima obligación de educar a la prole, y por tanto hay que reconocerlos como los primero y principales

educadores de sus hijos La familia es, por tanto, la primera escuela de las virtudes sociales, que todas las sociedades necesitan (II,JP. 1981. P.99).

El Papa en esta encíclica invita a los padres de familia a ser los protagonistas en la educación de los hijos, los primeros formadores. Sin embargo en la actualidad los padres relegan esa responsabilidad al colegio.

En este sentido Torres (2007) menciona a Monseñor Ricardo Ezzati, Obispo Auxiliar de Santiago y presidente del Área de educación de la conferencia episcopal de Chile, quien señala que:

Los padres nunca deben conformarse con ser simples espectadores en los asuntos que atañen a sus hijos, su rol es protagónico y proactivo. La formación social, familiar, espiritual, ética y valórica que puedan entregar a sus hijos, desde que nacen, son la base del trabajo educativo que los profesores efectuaran más tarde en la escuela.

Con esto queda claro que la educación es principalmente responsabilidad de la familia, la escuela será copartcipe de esta formación familiar. Esta es una problemática muy común en la actualidad, los padres creen que pueden ir al colegio y responsabilizar de la formación de sus hijos a los docentes y directivos. Llegando a exigir esa formación como retribución de los valores que cancelan mensualmente.

“Hay necesidad de establecer una relación armónica entre la escuela y la familia y si ambos asumen el papel complementario que necesita la educación, hay bastantes garantías de que los resultados serán satisfactorios” (Díaz, citado por Subaldo, L. 2012. P. 78 ). De acuerdo a lo aquí expuesto es fundamental que la familia y la escuela vayan de la mano para impartir una educación coherente tal como lo propone el Sacerdote Juan Díaz, según Torres (2007) al mencionar que es fundamental que el colegio y la familia tengan un mismo lineamiento para que la familia participe de este proceso.

De acuerdo a lo concluido anteriormente es posible afirmar que la escuela necesita dar espacio de formación para los padres de familia facilitando la adquisición de herramientas para desarrollar su labor educadora de padres de la mejor manera posible.

Marchesi, según Subaldo(2012) Expresa que la contradicción que vive la sociedad en relación con la educación se reflejan también en la familia. Esta afirmación tiene que ver mucho con las corrientes modernas de identidad de género y las leyes que apoyan esta corriente, ya que crea confusión en cuanto a la transmisión de valores reales que cumple la familia.

Es conocido que la situación actual de la familia es muy compleja y cambiante. El consumismo, la falta de tiempo, el cansancio, la falta de comunicación, son problemas reales que atentan contra una adecuada participación de los padres en el colegio y esto influye en el rendimiento escolar.

#### **1.1.2.5 Organización institucional.**

“Cada institución se organiza desde su propia originalidad y busca la estructura más adecuada a sus procesos de vida”(Jacome, E. 2011 P.6). De acuerdo con esta afirmación las organizaciones deberían buscar en su historia la razón de ser, cuál es su objetivo principal, etc., para desde ahí tener una organización coherente con su misión y visión

Visto desde otro enfoque la organización institucional corresponden, según Subaldo (2012) alas percepciones compartidas por los integrantes de una organización en relación al trabajo, al entorno físico en que éste se realiza, a las relaciones interpersonales que se generan y a las diversas regulaciones formales que lo regulan. Podríamos relacionar esta definición como el clima de la organización donde aflora el potencial de las personas tanto a nivel individual como en equipo, por medio de planes de formación que mejoren la capacidad de los profesores continuamente.

La organización escolar también está relacionada con la planificación estratégica de la Institución tal como se lo manifiesta a continuación:

Establece la orientación general de una empresa y su viabilidad máxima a la luz, tanto de los cambios predecibles como los impredecibles que, en su momento, puedan ocurrir en los ámbitos que son de su interés o competencia. Estas decisiones son las que auténticamente moldean las verdaderas metas de la empresa y las que contribuyen a delinear los amplios límites dentro de los cuales habrá de operar (Mintzberg, citado por Fusterm, J. 2008. P.2).

Según las leyes de cada país toda institución educativa posee un proyecto educativo Institucional en donde se especifica los principios y fines del establecimiento. El P.E.I. como se lo denomina, es el que ilumina la estructura organizacional, de este depende que se conozca permanentemente la situación de la Institución para saber qué dirección tomar en determinados problemas, así como que cambios realizar para mejorar la calidad educativa.

Los padres de familia también participan de la institución al incursionar en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI. Al ser el PEI un plan que responde al contexto y sus necesidades, así como a lo que se espera lograr de la institución educativa todos los miembros de la comunidad educativa deben aportar, revisar, retroalimentar y asumir tareas que permitan mejorar la calidad de sus servicios.

En esta misma línea Fernández citado por Fuster(2008) describe la planificación como un sistema abierto cuyo propósito es marcar la ruta de la institución en un periodo de tiempo, a medio y largo plazo, en un contexto donde conviene adelantarse en el tiempo, con actitud proactiva para favorecer la confrontación a la fuerte competitividad que se aproxima.

Teniendo en cuenta los cambios de la sociedad actual que son tan rápidos, las instituciones educativas necesitan innovar constantemente en nuevas políticas, desarrollando ventajas competitivas que favorezcan la educación, con respecto a esto Cantón, según Fuster(2008) nos llama a reflexionar en el empleo de una metodología para gestionar el cambio hacia las nuevas tecnologías evitando que las nuevas tecnologías sean quienes nos gestionen a nosotros.

Volvamos al punto anterior en el que se refiere a que toda organización tiene que definirse de acuerdo a los fines para lo cual fue creada.

Debe tener capacidad para corregir los desvíos. Esta corrección de los desvíos puede pensarse desde dos perspectivas, que darán dos modelos bien dispares de cómo organizarla y cómo administrarla. La perspectiva tradicional piensa a la gestión y la organización desde el paradigma del control. Esto implica regular, controlar, estandarizar, porque lo que se desea es prevenir el error y dirigir a la organización hacia sus objetivos. (Aguerrondo, inicial. 1996. P 9).

Se puede complementar con lo antes expuesto que las instituciones necesitan innovar para mejorar, no tener miedo a los cambios ya que estos son buenos para mirar la institución hacia dentro, analizar y corregir errores que beneficien los nuevos procesos. Además este criterio permite una revisión de la importancia del PEI, propuesta por el Ministerio de Educación del Ecuador (2013), en la que se menciona que el PEI es el eje de la gestión institucional, exige la intervención y participación de toda la comunidad educativa, favorece el establecimiento de líneas de comunicación efectiva, establece una coherencia entre las prácticas institucionales y las políticas educativas y permite una vinculación de las características del entorno.

Por ende la organización institucional se basa en que cada miembro de la comunidad educativa y en su aporte al PEI desde la elaboración hasta la ejecución y evaluación del mismo, garantizando un alto nivel de calidad educativa.

#### **1.1.2.6. Políticas educativas.**

Según la nueva ley de educación del Ecuador “Es una obligación del Estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del sistema educativo que conlleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011). Con esa finalidad el gobierno nacional del Presidente Rafael Correa derogó la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural dentro del marco de las políticas educativas.

Ya desde el año 2006 el Ministro de Educación de esa época Econ. Raul Vallejo ejecutó un plan decenal de educación a largo plazo con la finalidad de que las instituciones educativas, privadas, fiscales y fiscomicionales tengan la misma calidad educativa.

Según el plan decenal el objetivo general de la política educativa es “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana” (Consejo Nacional de Educación, 2006), este plan llevará al Sistema Educativo hacia una excelencia educativa.

El plan decenal se ha venido realizando paulatinamente, de ahí la creación de muchas leyes y de los cambios en el ámbito educativo. El marco referencia de la política educativa para el sistema educativo son: el curricular, el de talento humano, financiero y de gestión, rendiciones de cuentas y marco legal.

Lo que busca el plan decenal es que todas las personas tengan la misma oportunidad para la educación en el país, tanto los sectores más desposeídos como los de una economía alta. En América Latina el sistema escolar está segmentado, en esta los pobres reciben una educación inferior a los que sí tienen recursos. La lucha contra esta falta de equidad es la que se busca con las políticas educativas. Implementar las políticas educativas es una tarea de muchos actores, docentes, estudiantes, directores, padres de familia, gobierno etc.

La actual Constitución política de la República del Ecuador, con fecha 22 de mayo de 2007 expidió el Acuerdo Ministerial N° 182, por el cual señala que “se institucionaliza el código de convivencia en las entidades educativas como un instrumento de

construcción colectivo por parte de la comunidad educativa, derogando las normas de igual o menor jerarquía que se opongan a dicho acuerdo” (Artículo 26).

El código de convivencia de todas las instituciones educativas debe estar alineado con la Ley de Educación con la finalidad de unificar criterios e implementar una política coherente, unificada respecto al desempeño de todos los actores de la comunidad educativa, esto es profesores, Directivos, alumnos, padres de familia, etc.

### **1.1.3. Características del desempeño docente.**

Existen muchas teorías y propuestas básicas sobre cuáles deberían de ser las características del desempeño docente. Un autor que nos hace una propuesta clásica es Shilman quien realiza un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destacando los siguientes elementos:

Conocimiento del contenido:

- Conocimiento didáctico general, teniendo en cuenta especialmente aquellos principios y estrategias generales de manejo y organización de la clase que trascienden el ámbito de la asignatura;
- Conocimiento del currículo, con un especial dominio de los materiales y los programas que sirven como “herramientas para el oficio” del docente;
- Conocimiento didáctico del contenido: esa especial amalgama entre materia y pedagogía que constituye una esfera exclusiva de los maestros, su propia forma especial de comprensión profesional;
- Conocimiento de los alumnos y de sus características;
- Conocimiento de los contextos educativos, que abarcan desde el funcionamiento del grupo o de la clase, la gestión y financiación de los distritos escolares, hasta el carácter de las comunidades y culturas; y
- Conocimiento de los objetivos, las finalidades y los valores educativos, y de sus fundamentos filosóficos e históricos. (Shilman, L. 2005. P.11)

Estas características son muy importantes ya que implican un amplio conocimiento y dominio de conceptos básicos aplicables desde la teoría y la práctica para favorecer y garantizar el desempeño docente. Por ejemplo: Se puede afirmar que un profesor realiza de manera adecuada y acertada su labor si logra mantener el orden en la clase y mantiene un ambiente de trabajo, reflexión y participación, mediante la aplicación de estrategias para el manejo y organización de la clase. Así mismo si conoce y domina los contenidos que se deben trabajar en clase y las mejores formas de presentarlo a sus estudiantes, ya que es en base a esos contenidos que mediará para que el estudiante sea capaz de construir sus propios conocimientos.

Si se retoma la importancia de la relación alumno profesor es posible evidenciar la importancia de que el profesor conozca a cada educando y sus características porque si bien afianza y favorece los vínculos entre ellos, también facilita la mediación del docente que al conocer las características del estudiante reconocerá su estilo de aprendizaje, aptitudes e intereses y lo estimulará correctamente. También es de especial realce que el docente conozca aspectos administrativos porque eso determina en gran medida su labor.

Para influir en la mente del aprendiz, tenemos que conocer su complejidad, sus estilos preferidos de aprendizaje, sus diferentes clases de inteligencia, etc. Tenemos que saber que la mente del alumno está dispuesta a llegar a un acuerdo con la otra parte: la extraordinaria destreza del maestro como alquimista de la mente para transformar la esclavitud mental en libertad. Aquí se encuentra la cima dorada de la destreza del maestro: su capacidad de abrir la mente. (Day citado por Subaldo, L. 2012 . P.62 )

Según lo expuesto anteriormente una de las principales características del docente es centrarse más en la forma de aprender del alumno, de cómo aprende, para esto es importante que el docente sepa qué clase de inteligencia posee el alumno.

A continuación se presentan las características de un profesor según la pedagogía Kentenejiana:

- Amor, conocer nuestro interior, no se puede dar lo que no se tiene.
- Respeto: es un persona, respeto por lo que es, por su dignidad.
- Carisma del educador: la alegría.
- Paciencia: debe manejarse con autocontrol, autodominio del educador.

- Aceptación al otro: respeto de la originalidad e individualidad del estudiante.
- Orden: transparencia, ser espejo del alma, forma de ser, orden y estilo de vida.
- Libertad: conduciéndola a un propósito.
- Comprensión: respetando sus intereses y etapas.
- Respeto misericordioso: disposición a ayudar al que lo necesita.
- Servicial: entrega desinteresada.(Jacome, E. 2011. P. 2).

Bajo este enfoque la principal característica del profesor es la de darse a los demás, no solo transmitir la materia, el atreverse a ir un poco más allá para formar personas, desarrollando vínculos, preocupándose personalmente por sus alumnos atribuye al docente un valor agregado que goza de aprecio y admiración.

#### **1.1.4. Desafíos del desempeño docente.**

A continuación se presentan algunos desafíos en el desempeño docente, tomando como base el ser del profesor, no en la parte académica ni de aprendizaje. A ello se hará referencia más adelante.

Que el docente ayude al alumno para que descubra su libertad, la asuma y la ejercite responsablemente. Según José kentenich. “El filósofo que examina la esencia de la libertad habla de dos dimensiones: - la capacidad de decidirse y - la capacidad de realizar lo decidido. Ambas constituyen el núcleo de la libertad”Sosa, P. 2002. P.37).

En conclusión, de todo lo expuesto anteriormente, el desafío del docente es impactar en la vida de sus alumnos, desarrollando en ellos lo mejor desí mismos. Un buen docente no es exclusivamente aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su mejora.

A continuación se presentan los principales desafíos del desempeño docente.

- Diseñar actividades innovadoras que les resulten atractivas.
- Niños con problemas de aprendizajes, conductuales y familiares
- Capacitación permanente.
- Descubrir y potenciar las habilidades de sus alumnos, motivarlos para su aprendizaje
- El uso adecuado de las nuevas tecnologías.
- Lograr una educación para la vida: “significativa”



- Lograr que los alumnos alcancen satisfactoriamente los objetivos propuestos.
- Lograr cada uno de los indicadores de logro en el tiempo programado
- Educar en valores (Subaldo, L. 2012. P.210).

Los desafíos del desempeño docente pueden ser apreciados como amenazas u oportunidades de mejoramiento para la labor del maestro y esta visión marcaría por sí sola el éxito o el fracaso del profesional; pues si lo ve como una amenaza tenderá a la evasión, pero si lo toma como una oportunidad de mejoramiento asumirá el desafío y obtendrá los beneficios de haberlo vencido.

#### **1.1.4.1. Desarrollo profesional.**

Las implicaciones de la profesionalización del docente, como bien comenta Mota, según Arenas & Hernández (2009), tiene como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, pueden hacer de la docencia una actividad profesional.

En la actualidad se le da mucha importancia a la carrera de la docencia, ya que bajo su preparación depende el desarrollo del país. Los gobiernos de América Latina se han propuesto invertir recursos en esta profesión, por lo tanto las universidades tienen maestrías que ayudan en la formación de los docentes y por ende la calidad de la educación.

En la actualidad en el desarrollo profesional de los docentes se toma como enfoque las competencias. Como manifiesta Rueda (2009) A través de las competencias se desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para resolver problemas inusuales. La enseñanza por competencias ayuda a organizar el trabajo de los docentes para alcanzar las metas en la educación.

Según el Ministerio de Educación (2012) los docentes tienen el derecho de una formación profesional continua que les permita la actualización y mejoramiento académico y pedagógico. Además explica que los docentes del sector público deben procurar desarrollar estrategias de ayuda para todos sus estudiantes por medio del diseño y la elaboración de material didáctico, atención a padres de familia, actividades de refuerzo, entre otras.

Cabe recalcar que todo el proceso de formación profesional continua, así como el de mejoramiento académico y pedagógico debe ser gratuito, pues es un aporte del gobierno a sus empleados públicos del sector educativo.

Este derecho de los docentes es de gran ayuda a la labor docente y a su vez a los estudiantes que se atienden en el sector público ya que al mejorar la formación del docente su labor será de mejor calidad.

#### **1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad**

Según Eguiluz, 2003, la familia es un *sistema abierto* donde varios individuos se unen en base a relaciones marcadas por el comportamiento y ejercen impacto e influencia de manera recíproca.

Todo niño o joven es producto y espejo de una familia, por lo que esta jugará un papel predominante en sus conductas, ideas y valores; es decir, en su desenvolvimiento general. La escuela recibe a niños jóvenes que traen consigo un bagaje cultural y social ceñido a su entorno y dinámica familiar, por lo que la familia debe ser considerada como pilar del aprendizaje de cada educando y la relación que se establezca entre esta y la escuela determinará el éxito o el fracaso escolar del estudiante.

Debemos partir de la aceptación insalvable de que escuela y familia son insustituibles en la educación. La labor educativa sería más fácil y, a la vez más eficaz si ambos mundos encontrasen caminos de interacción. Es inviable su separación, tienen la necesidad de coordinarse y deben lograr metas conjuntas (Torío, S. 2004. P. 39).

La escuela y la familia tienen papeles insustituibles en la educación de cada individuo, la escuela cuenta con el aporte de la familia para trabajar con el educando y necesita de su refuerzo para que el aprendizaje sea significativo y a largo plazo. Aunque en este punto también incursiona la comunidad, misma que influye en la familia y en la escuela simultáneamente.

Según Robles (1990) el aprendizaje ocurre dentro y fuera de las instituciones educativas por lo que, es responsabilidad de la escuela aportar a la comunidad para que las experiencias de aprendizaje externas sean reguladas.

La escuela debe estar enfocada en preparar a los estudiantes para desenvolverse de la mejor forma cubriendo necesidades propias y supliendo las demandas de la sociedad. Pues según Maganto y Bartau (2003) las demandas sociales son las menos atendidas y las que determinan las condiciones y el contexto socio cultural en que el niño y el joven se

desarrollan y desenvolverá en su vida futura. Por lo que deberían consideradas de manera ineludible y prioritaria.

Al retomar la información antes planteada se puede relacionar a la familia, escuela y comunidad en función del aporte que realizan al proceso educativo y la interdependencia que mantienen en base al mismo.

La familia proporciona las bases sobre las que la escuela formará al educando (experiencias y conocimientos previos, valores, intereses, etc); la comunidad determina los objetivos que la escuela debe plantearse, con el fin de preparar al estudiante para desenvolverse en el futuro.

#### **1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.**

La práctica docente o el ejercicio de la profesión implican un encuentro interpersonal entre el profesor y el alumno. Es en la vida cotidiana donde el profesor debe aplicar todos sus conocimientos teóricos, científicos y la empatía e intuición personal a la vez que aporta un servicio a los demás y a la sociedad, por esto su profesión adquiere un carácter o personalidad ética. Vazquez(2010) opina que un buen ejercicio profesional y a la vez ético implica una relación de confianza mutua, que permite conocer al alumnado y plantear las intervenciones educativas en función de sus intereses y necesidades. Algo que se había mencionado anteriormente y que en este ítem gracias a esta referencia se reafirma.

Bajo esta teoría el docente tiene que crear un vínculo con el alumno para descubrir ¿Cuáles son sus intereses?, ¿Cómo puede ayudarlo a aprender a desarrollarse desde su originalidad? ¿Cómo puede ayudar a los alumnos a creer en ellos mismo? ¿Les permite tomar decisiones libremente? Maestros que en la práctica se preocupen más por establecer una relación con su alumno que en transmitir conocimientos. Noddings, según menciona Vazquez (2010) expone que, desde la perspectiva relacional, el ejercicio profesional del docente consiste en acoger, escuchar y conocer para actuar en favor de las necesidades expresadas por el otro. En base a este criterio se concluye que la práctica docente debe tener una apertura de mente y corazón para ir hacia el encuentro del otro.

Con la globalización del siglo XXI la educación necesita doblegar esfuerzos para transmitir cantidad de conocimientos que le ayuden a las personas a desarrollarse plenamente en una cultura en permanente cambio y con altas exigencias de competitividad. De ahí que muchos investigadores han desarrollado sistemas educativos que sean eficaces.

Una de las teorías más universales señala que:

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores (Deoles, inicial. 1994. P.2).

Aquí se plantea que la práctica docente tiene que enfocarse en el aprendizaje aprovechando todas las posibilidades del individuo. Se hace referencia al conocimiento, habilidades, emociones y valores llevados a la vida diaria pues el sentido de la educación es la preparación del sujeto para resolver problemas, garantizar su supervivencia y mejorar su calidad de vida.

En 1983 Howard Gardner inventó la teoría de las inteligencias múltiples en la que hace la siguiente afirmación:

En mi opinión, la mente tiene la capacidad de tratar distintos contenidos, pero resulta en extremo improbable que la capacidad para abordar un contenido permita predecir su facilidad en otros campos. En otras palabras, es de esperar que el genio (y a posteriori, el desempeño cotidiano) se incline hacia contenidos particulares: los seres humanos han evolucionado para mostrar distintas inteligencias y no para recurrir de diversas maneras a una sola inteligencia flexible. (De Luca, S. 1994. P. 1)

Las personas poseen todas las inteligencias, pero unas están más desarrolladas que otras de acuerdo al entorno donde se criaron, la herencia biológica o a su historia de vida. El desafío de los docentes es establecer relación con su alumno para poder conocerlo y determinar que inteligencia posee y así ayudarlo a desarrollar un aprendizaje significativo.

Así como los alumnos poseen diferentes maneras de aprender en la práctica profesional el profesor también posee diferentes estrategias de enseñanzas para el aprendizaje efectivo.

Según el manual para el aprendizaje (Secretaría, 2004), las estrategias son aplicables en cualquier momento de la clase e independientemente del estilo de aprendizaje que prevalezca en los alumnos, la aplicación de éstas depende mucho de la percepción del docente respecto a su grupo y de la información y contenidos a tratar; sin embargo, puede establecerse una relación entre las estrategias, los modelos de estilos de aprendizaje y la aplicación de cada una de ellas.

## **1.2. Gestión educativa**

### **1.2.1. Definición de gestión educativa.**

Al hablar de gestión tenemos que referirnos en primer lugar al significado de lo que es calidad. Partiremos del origen etimológico de la palabra calidad que tiene su origen en el griego Kalos que significa bueno, y en el latín Qualitate que quiere decir propiedad. Según Ramírez (2011) la calidad implica el cumplimiento sistemático de los requisitos, para la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes o usuarios.

De lo antes mencionado podemos concluir que la calidad depende de las expectativas de los clientes o usuarios a quien va dirigido, porque lo que para unas personas podría ser de alta calidad para otras podría ser lo opuesto, es decir, de insuficiente calidad. El desafío de un sistema educativo es ofrecer una educación con altos estándares de calidad, por lo tanto si se quiere ofrecer una educación de calidad se deben desarrollar procesos que garanticen satisfacer las necesidades de los usuarios.

El término gestiones la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado (Mintzberg y Stoner 1995, citado por Coordinaciones Estatales del PEC, 2009, p.42).

Relacionando la calidad como uno de los objetivos a cumplir del sistema educativo, con la gestión centrada en el ámbito de la educación; es posible concluir que la gestión educativa consiste en la organización de los componentes, recursos y métodos de la educación para mantener o alcanzar los estándares establecidos y cumplir o satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.

Según Curz, Abraham, Ramos, Villa, Aranda & Gallegos (2009), el concepto de gestión tiene tres grandes campos de aplicación:

Campo de la acción.

Campo de la investigación.

Campo de la innovación y desarrollo.

Gracias a estos tres campos de la gestión se logra la reflexión de los actores del quehacer educativo para la aplicación de sus conocimientos de investigación y creatividad, desarrollando estrategias de enseñanzas.

Por otro lado Aguerrondo (1996) señala que el campo de la gestión es el campo de la gerencia, o sea de aquél que se ocupa de aplicar los mecanismos requeridos para el cumplimiento de los objetivos de la institución y del resguardo de su cumplimiento. Cuando se habla de gerencia se nos viene a la mente el manejo de empresas, pero los nuevos modelos de gestión se enfocan en la organización y administración de los sistemas educativos como una empresa de servicio. Para aclarar esto es necesario hacer referencia una vez más a Aguerrondo (1996) quien explica la gestión educativa como un aspecto residual del trabajo institucional, en la medida que se reduce a temas administrativos que, sin duda alguna, tenían un lugar secundario en teoría, pero un lugar cada vez más central en la práctica.

El desconocimiento de la dimensión empresarial de la institución pública en el sentido del compromiso de la organización y sus actores con la eficacia y la eficiencia, y el incremento de concepciones educativas cada vez menos centradas en el conocimiento y más en los valores, fueron elementos que no ayudaron a que los aspectos profesionales de la gestión fueran valorizados (Aguerrondo, I.1996. P.9)

Para alcanzar las exigencias que demanda una sociedad en constante evolución, se exige la actualización permanente de los sistemas educativos. La creciente economía impulsa a desarrollar nuevas estrategias y modos de funcionamiento de las escuelas. La globalización produce gran cantidad de conocimiento por lo que constantemente hay que actualizar el curriculum. Los cambios en el mundo laboral necesitan que los profesores manejen competencias adecuadas para su labor docente. Por todo lo expuesto se necesita de una gestión educativa eficiente que garantice la calidad de la educación.

En este mismo contexto Ramirez (2011) señala que, en las instituciones educativas, la gestión es comprendida como el conjunto de normas establecidas para el ámbito educativo.

Para concluir es posible afirmar que la gestión educativa es una nueva forma de comprender, organizar y conducir la institución educativa; con procesos innovadores que fortalezcan la estructura educativa y eleven la calidad de la educación.

Al enfocarnos en la gestión educativa es fundamental que exista una planificación estratégica; con respecto a este tema de gran importancia, Fuster (2008) indica que, la planificación estratégica, es un instrumento de cambio hacia la sociedad del conocimiento y una metodología aplicable en toda organización educativa para evitar la improvisación y sujetarse a una previsión de futuro y de resultados.

Se Podría decir que planificar es prever las metas y los medios necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. Para tener éxito es importante planear y para planear es importante saber desde dónde se parte. Una buena manera de saber cuál es el punto de partida es la realización de un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Según Ponce (2006) El análisis FODA consiste en la elaboración de una evaluación de las variables fuertes y débiles que inciden y diagnostican las condiciones internas de una organización, así como los factores externos; es decir, las oportunidades y amenazas.

Otro aspecto importante a considerar en la gestión educativa es la autoevaluación. Con este objetivo el Ministerio de Educacion del Ecuador (2012), desarrolló un instructivo de autoevaluacion para las Instituciones educativas, considerada como una herramienta adecuada para conocer la realidad interna de los establecimientos educativos ya que permite recopilar, sistematizar, analizar y valorar datos sobre el desarrollo de sus procesos y resultados.

Es importante conocer cómo se están llevando a cabo los diferentes procesos de las instituciones educativas para saber que ruta elegir hacia el logro de los objetivos propuestos y alcanzar una educación de calidad. La autoevaluación es prioritaria, tanto para la Institución como para todos los actores del quehacer educativo.

Los dos procesos antes mencionado, tanto el FODA como la Autoevaluación ayudan a desarrollar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que es una herramienta para mejorar la calidad educativa, creada por el Ministerio de Educación en el año 2013, el cual tiene por objetivo desarrollar estrategias que ayuden a la comunidad educativa en el diseño del futuro deseado logrando objetivos específicos, proyectados a largo plazo.

Para elaborar un PEI es fundamental identificar el proyecto educativo partiendo desde su razón de ser, que está contemplada en la misión y visión de la Institución, así se sabrá como actuar evitando la improvisación y manteniendo una coherencia en la práctica.

Para que el PEI cumpla con su objetivo debe realizarse involucrando a todos los actores de la Institucion y realizar un seguimiento de control y evaluacion, de lo contrario (Fuster, 2008) sería como simulacro para la especialización terórica.

### **1.2.2. Características de la gestión.**

Para que una gestión educativa sea coherente con la visión y la misión de la Institución, una vez clarificado el FODA, debe tener las siguientes características:

- Auto constructivo, porque permitirá a las instituciones manejar con autonomía y calidad los procesos educativos íntimamente ligados a la comunidad.
- Democrático, puesto que las decisiones sobre los problemas esenciales que una institución debe tomar, serán producto del consenso de los actores de la institución.
- Participativo, puesto que la participación no es privativa de los actores internos de la institución, en conjunto, de los miembros de la comunidad.
- Desconcentrado, Exige planteamientos y propuestas acordes con esa realidad sin dejar de lado la responsabilidad del Estado.
- Pertinente, porque parte de las fortalezas institucionales y de las potencialidades individuales, así como de las condiciones de cada contexto.
- Flexible, considera aspectos que permiten el diseño de procesos e instrumentos según las condiciones y exigencias del medio; por lo mismo, los criterios utilizados en sus diversas fases pueden variar de un contexto al otro.
- Dinámico, porque incorpora cambios permanentes en el desarrollo de: la gestión para dar respuesta a las necesidades específicas de la realidad local, regional y nacional (Rodriguez, D. 2010, P. 47)

Estas características son, sin lugar a dudas, de gran importancia para afirmar que la gestión educativa es oportuna y acertada. Por ejemplo: en la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret se realizaron, previa y simultáneamente a la elaboración del PEI, sesiones de socialización con los miembros de la institución para comentar en base a la observación y experiencias las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que se habían reconocido; tratando de exponer sus causas y efectos en la institución y en cada segmento de personas que la conforman.

Este proceso fue revisado y redirigido luego, al aplicar a una certificación de calidad, manteniendo estas instancias de socialización, intercambio, análisis y retroalimentación conjunta. Todo el proceso evidencia que la gestión es: Democrática pues todos los miembros de la institución, o al menos un porcentaje proporcionalmente adaptado según el segmento al que corresponde, participaron en cada instancia; Pertinente pues se consideró factores institucionales, personales, del contexto, entre otros; Flexible porque en base a las



necesidades y objetivos del momento histórico de la institución se permitió la reelaboración y modificación del plan; etc.

### **1.2.3. Tipos de gestión.**

Existen muchos modelos de gestión educativa con diferentes categorizaciones. Cada Institución Educativa elige el que más se ajuste a sus necesidades de mejora de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción. Para esta investigación hemos tomado como referencia el que elaboro el Ministerio de Educacion del Ecuador en el año 2012.

- a. **Estilo de gestión.** Es el proceso que se refiere a las prácticas recurrentes que demuestran el liderazgo que ejercen los directivos de los establecimientos educativos, a través del trabajo en equipo y la elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional.
  
- b. **Gestión pedagógica curricular.** Constituye las prácticas recurrentes que permiten al establecimiento educativo asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el Proyecto Educativo Institucional. Incluye: planificación de la enseñanza, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación de los estudiantes.
  
- c. **Gestión administrativa, de recursos y talento humano.** Se refiere a las prácticas recurrentes de gestión de recursos, gestión de la norma y gestión del talento humano que se da al interior de la institución educativa. Contempla: gestión de recursos físicos, de recursos temporales, de otros recursos y de talentos humanos.
  
- d. **Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía.** Constituye las prácticas recurrentes que permiten evidenciar la convivencia entre los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los estudiantes.
  
- e. **Gestión con la comunidad.** Se refiere a las prácticas recurrentes que el establecimiento educativo desarrolla para vincularse con la comunidad de su entorno aprovechando los recursos de la comunidad

Es decir que, el modelo de gestión educativa se establece según las características y necesidades de la institución; acordes al momento histórico, contexto social y sus demandas.

Lo anterior expuesto lo podemos observar que en el sistema educativo ecuatoriano, a partir del plan decenal que se viene ejecutando desde el año 2006, en el sistema educativo se han estandarizado los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes deseados y así mejorar la calidad educativa Ecuatoriana.

El objetivo del plan decenal es garantizar la calidad educativa nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. (Plan decenal, 2006)

#### **1.2.4 Ámbitos de la gestión docente**

En el punto anterior se hizo referencia a la gestión educativa en el ámbito del sistema educativo, en este apartado se referirá lo que el docente tiene que realizar en el quehacer educativo, es decir en el aula.

##### **1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.**

En los últimos años dentro de las políticas educativas de la mayoría de los países de América latina se han establecido normativas para regular la contratación de profesores profesionales y así incrementar la calidad de la educación.

En Ecuador, la contratación del personal docente y no docente para el sector público la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), el ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.

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

- Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;

- Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos
- Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- Ser evaluados íntegramente y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;

- Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes (Ministerio de Educación, 2012, P. 63- 65).

En lo que respecta al punto de atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales cabe señalar que en la institución donde laboro se han desarrollado planes remediales para alumnos con dificultades de aprendizajes que tienen bajos rendimientos, los mismos que buscan fortalecer las destrezas asegurando un adecuado aprendizaje.

Por otra parte en la misma Institución se han desarrollado políticas de evaluación que buscan expresar cualitativamente y cuantitativamente el aprendizaje logrado, con recomendaciones adecuadas de tal manera que la evaluación sirva para el mejoramiento continuo.

Con respecto a la capacitación continua de los docentes la Unidad educativa Monte Tabor Nazaret también ha desarrollado la política de financiar a los profesores con el 50% de los cursos a los cuales asisten con la finalidad de fomentar el profesionalismo, así como el compromiso de reproducir lo aprendido en dichos cursos a todo el personal docente de la institución.

Y por último en lo que se refiere a vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad se ha implementado un programa llamado CAS, que está al servicio de la comunidad más vulnerables, así como campañas solidarias.

#### **1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.**

Para alcanzar las exigencias de la posmodernidad en el que se experimenta un conocimiento abrumador por la globalización, se necesita de una educación centrada en el estudiante, Santos (2008), señala que es necesario desarrollar en los estudiantes capacidades y valores, para que sepan hacer, para que aprendan en red y se inserten en una dirección participativa por medio de un curriculum flexible y una comunicación bidireccional, dirigida al desarrollo de la inteligencia. Por otra parte (Panza D. citado por

Santos 2008), afirma que el punto de partida para entender el aprendizaje se necesita aprender las estructuras de la vida ya que el aprendizaje está en estrecha relación con la formación cognitiva, valórica y motriz. (P.312).

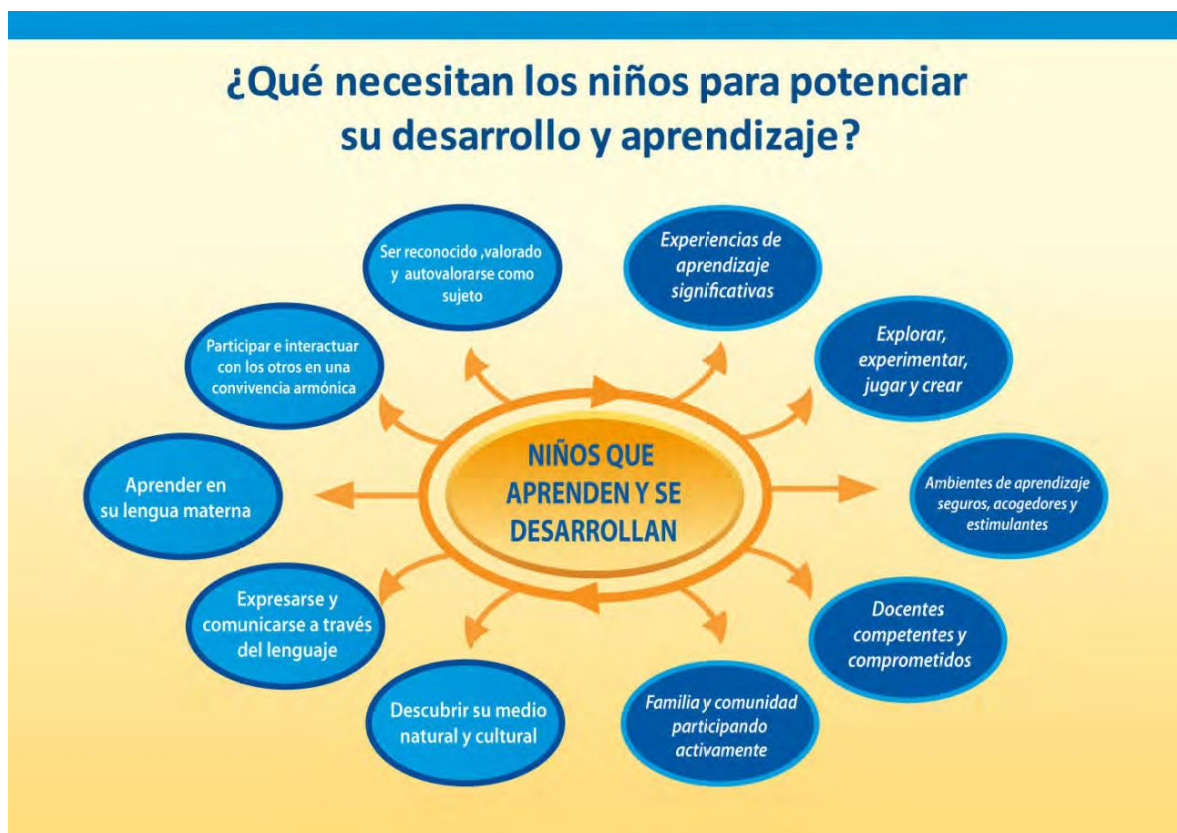
Se podría decir que la gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr que los individuos se desenvuelvan en la sociedad de forma eficiente.

Es necesario que los profesores tengan como contexto de referencia el mundo en que se desenvuelven sus alumnos para desarrollar un buen proceso de aprendizaje.

Por otro lado Santos (2008), indica que la estimulación del pensamiento es un factor que los docentes necesitan desarrollar en sus alumnos, para lograr mayor eficacia en el graduado que se pretende formar, y su fundamento se encuentra dado en el conocimiento de la estructura y funcionamiento de la vida, a partir de la cual comienzan todos los análisis desde la enseñanza elemental.

Sin embargo la experiencia demuestra que la mayoría de los docentes se centran en el desarrollo de los contenidos señalados en los programas de estudios, sin tomar en cuenta la estimulación del desarrollo del pensamiento los cuales no permiten un aprendizaje efectivo, sino acumulación de contenidos que se olvidan con el tiempo.

A continuación presentamos el modelo que propone el Ministerio de Educación para el logro de aprendizajes significativos tomando en cuenta que es lo que necesitan los niños desarrollar y aprender desde el centro educativo y la familia.



Gardner (2006), plantea que la inteligencia es una capacidad que puede ser desarrollada y aunque no ignora el componente genético, considera que los seres nacen con diversas potencialidades y su desarrollo dependerá de la estimulación, del entorno, de sus experiencias etc.

Considerando la teoría de las inteligencias múltiples propuestas por Gardner( 2006), es tarea de los profesores cambiar el enfoque del proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollando en la clase diferentes estrategias para que los alumnos adquieran conocimientos y desarrollen así sus propias habilidades. Son 7 las inteligencias múltiples que propone Gardner, las cuales los docentes pueden aplicar en sus clases, favoreciendo el aprendizaje.

Delors(1994) propone que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer ,es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir

juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Tanto para Gardner como para Delors, Gardner, (2006) el conocimiento es adquirido de diferentes maneras y las dos teorías son procesos que se desarrollan para influir en el entorno donde se desenvuelven los alumnos, son experiencias aplicables al desenvolvimiento de las personas en las diferentes circunstancias que les toca vivir, más no para acumulación de conocimientos.

Cada persona es un mundo diferente, por lo tanto se considera que existen muchas maneras de aprender, dependiendo de las circunstancias, experiencias vividas, edades, etc. La tarea del docente es descubrir cuál es el estilo de aprendizaje de cada uno de los alumnos para así poder orientarlos hacia un aprendizaje efectivo.

#### **1.2.4.3. Ámbito de la gestión de la planificación.**

Planificar es prever los objetivos que se buscan lograr en el alumno y organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Ramírez, (2011), la planificación reviste de mucha importancia en la labor docente ya que permite la selección de los contenidos más significativos para el alumnos, así como la selección adecuada de métodos, técnicas y recursos, evitando la improvisación, garantizando los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para que una planificación sea eficaz tienen que establecerse actividades que el profesor realice con sus alumnos con el objetivo de fijar y reforzar el aprendizaje.

En el año 2002 el Ministerio de Educación elaboro un curriculum con objetivos generales para que cada Institución educativa elabore su propio curriculum y logre la concreción en el aula. En la actualidad se toma como modelo y diseño curricular de la Educación Infantil Familiar Comunitaria (EIFC).

El modelo de atención, cuidado y formación de los niños que plantea el EIFC se sustenta en la experiencia vivencial, y se realiza con la participación de las familias y comunidades. Además, este busca el desarrollo de las lenguas, los saberes y conocimientos ancestrales rescatando la memoria colectiva y fortaleciendo identidad cultural, autoestima y autonomía. (Ministerio de Educación 2013, P. 7)

El desarrollo humano depende del contexto en que se desenvuelven las personas y el entorno social es determinante para el aprendizaje de los diferentes saberes. Los

currículos guían los procesos de enseñanza y aprendizaje incorporando todas las disciplinas de la educación.

Un currículo debe mantener coherencia con los objetivos de la educación, debe ser flexible en la ejecución, permitiendo la adaptación a las diferentes realidades nacionales. Debe mantener un equilibrio entre los conocimientos que se adquieren, debe mantener una progresión de acuerdo a las edades de los niños y por último tiene que ser claro en las instrucciones que se dan.

Tomando como modelo la planificación diaria del colegio Monte Tabor Nazaret donde se realizó la investigación, esta es una herramienta de aprendizaje cuyo objetivo es guiar al docente sobre que deben de aprender los niños, cuando y como, utilizando como base cuatro fuentes; Sociocultural, epistemológica, pedagógica y psicológica.

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

Para hablar de liderazgos tenemos que referirnos a algunos conceptos, según Rodríguez (2012) el concepto de "líder" proviene del término inglés "leader" que significa guía. Según la Real academia de Lengua Española, el líder es la persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefa u orientadora, es la persona que a través de su conducta o comportamiento, pretende modificar la conducta de otras personas. lengua, (2001).

Autores como (Bennis y Burns citados por Echaniz, (2001), piensan que el liderazgo es difícil de definir, seguramente porque el líder no se elige a sí mismo, sino que los que lo eligen son los que lo siguen y le hacen liderazgo.

Joseph Rost, citado por Rodríguez, (2012), reunió doscientas definiciones del término "liderazgo". Después de revisarlas, concluye que todas las definiciones llegan al hecho de que una persona líder es una persona que influye en sus seguidores y como éstos influyen en la persona hasta convertirlo en líder.

Tanto Bennis y Burns como Joseph Rost, coinciden en que el líder es una persona que impacta sobre la vida de otra persona, con lo que definen al líder como una persona con autoridad. De lo expuesto determinamos que un líder debe tener autoridad la misma que se la ganan con prestigio.

Ser líder es un derecho y privilegio de quienes tienen esa misión, pero ante todo es un arte que se aprende. (Carmona, 2012),



Existe una antigua discusión con respecto a si el líder ¿nace o se hace? Con lo cual se afirma que existen líderes de dos clases, los que nacen porque poseen un talento innato para atraer a muchas personas, pero también existen los que por su servicio desinteresado a los demás, el convencimiento interior, su testimonio y coherencia de vida, son los que se fueron haciendo en el camino.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente todo docente está en capacidad de ser un líder que ejerza una auténtica autoridad sobre sus alumnos, todo es cuestión de actitud.

La actuación de los docentes será observada por sus alumnos en todo momento y es con su ejemplo que los alumnos lo siguen.

Según Warren Bennis, citado por Rodriguez (2012), las cualidades del líder son la integridad, la dedicación, la magnanimidad, la humildad, la apertura mental y la creatividad.

Por otro lado Siguiendo el liderazgo de Cristo las cualidades de un líder son:

- Se deja conducir y orientar por Dios.
- Anuda lazos profundos y crea comunidad.
- Está dedicado de lleno a su misión.
- Asume los fracasos y los convierte en enseñanzas positivas.
- Se preocupa para que otros sigan su legado.

El desafío de los docentes Cristianos en el ámbito del liderazgo es ejercer una docencia siguiendo al primer educador que es Cristo. Para esto se necesitan momentos de meditación y conversaciones con Jesús, reservando los tiempos necesarios para la oración.

### **1. 3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.**

#### **1.3.1. Definición de estrategias.**

“El término estrategia fue inicialmente utilizado por los militares con la finalidad de indicar las actividades necesarias para llevar a cabo un plan previo de operaciones bélicas denominadas tácticas”.(A, A, Gonzalez, & J.C., 1999)

La palabra estrategia es utilizada en muchos ámbitos de la vida, en el ámbito de la gerencia es la cúspide de todas las actividades, las escuelas de negocios la consideran la base para sus cursos de management. (Wright y Col citado por (Mintzberg, 2003), la definen como:

“planes de los directivos superiores para obtener resultados compatibles con las misiones y objetivos de la organización”

Todos los significados expuestos hasta aquí coinciden en que las estrategias son importantes en el desarrollo de actividades para alcanzar objetivos.

Dentro del ámbito de la educación Esteban, (2008) añade que se trata de un dispositivo de actuación que implican habilidades y destrezas –que el aprendiz ha de poseer previamente- y una serie de técnicas que se aplican en función de las tareas a desarrollar. Dicho de otra manera es un plan de acción u orientación ante una tarea o una guía hacia un fin determina.

Por otro lado. (Presley, Presley, Elliot-Faust y Miller 1985:4citado por Muria 1994, P. 4) añade que:

Una estrategia está compuesta de operaciones cognoscitivas además de los procesos que son una consecuencia natural de llevar a cabo la tarea, abarcando desde una operación determinada a una secuencia de operaciones interdependientes. Las estrategias alcanzan propósitos cognitivos (por ejemplo la comprensión y la memorización) y son actividades potencialmente controlables y conscientes

En el Ecuador a partir de la Ley orgánica de educación intercultural (LOEI) el Sistema Educativo Ecuatoriano ha realizado muchos cambios en busca de estrategias institucionales que satisfagan las necesidades de aprendizajes individuales y sociales de todos los ecuatorianos. Con esta intención se han creados recursos como el PEI (proyecto Educativo Institucional).

¿Qué es el PEI?

- Un proceso de reflexión y acción estratégica de la comunidad educativa.
- Un instrumento de gestión centrado en el estudiante.
- Una memoria que explicita y orienta las decisiones.
- Un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Art. 88 del Reglamento a la LOEI).
- Un conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y diseñar el futuro deseado, considerando la

definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo, con proyección de cinco años aproximadamente. Ministerio de Educación (2013)

Aplicando este concepto al proceso de la gestión docente, que es el tema que interesa, El PEI busca fortalecer las estrategias institucionales incorporando a los docentes en los procesos de aprendizaje. Esto apoya la gestión del docente ya que sirve como orientación para su desempeño profesional.

Otros de los objetivos del PEI es crear identidad institucional ya que su creación y sensibilización con todos los actores de la Institución se realiza en equipo, de tal manera que todos se dirigen en una misma dirección, alineadas con las políticas educativas.

### **1.3.2. Tipos de estrategias:**

#### **1.3.2.1. En la gestión legal**

El objetivo del sistema educativo Ecuatoriano a través de sus políticas educativas garantiza la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad de la diversidad de la sociedad ecuatoriana. Plan decenal, (2006) expidió la ley orgánica de Educación Intercultural en la cual se definen los principios y fines que orientan la educación.

La ley contiene regulaciones esenciales sobre la estructura, los niveles, las modalidades de gestión del sistema nacional de educación, así como la participación de sus actores.

En el Art. 6, literal e, de la LOEI, se señala que el Estado tiene la obligación de "asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación".

Otras obligaciones del Estado son:

- Garantizar, bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación y libertad, que todas las personas tengan acceso a la educación pública de calidad y cercanía;
- Garantizar que las instituciones educativas sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica;
- Asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación integral, Co-educativa, con una visión transversal y enfoque de derechos;

- Garantizar la aplicación obligatoria del currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fisco-misionales, en sus diversos niveles: inicial, básico, bachillerato; y modalidades: presencial, semipresencial y a distancia;
- Asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación en participación ciudadana, exigibilidad de derechos, inclusión y equidad, igualdad de género, sexualidad y ambiente, con una visión transversal y enfoque de derechos.

Ha sido de gran ayuda que todos los actores de las Instituciones educativas tengan la oportunidad de participar en la elaboración del PEI, ya que han podido integrar dentro de su desempeño docente, conceptos que ayudaran a su desarrollo profesional y así garantizar la calidad de la educación, la igualdad y equidad de la sociedad ecuatoriana.

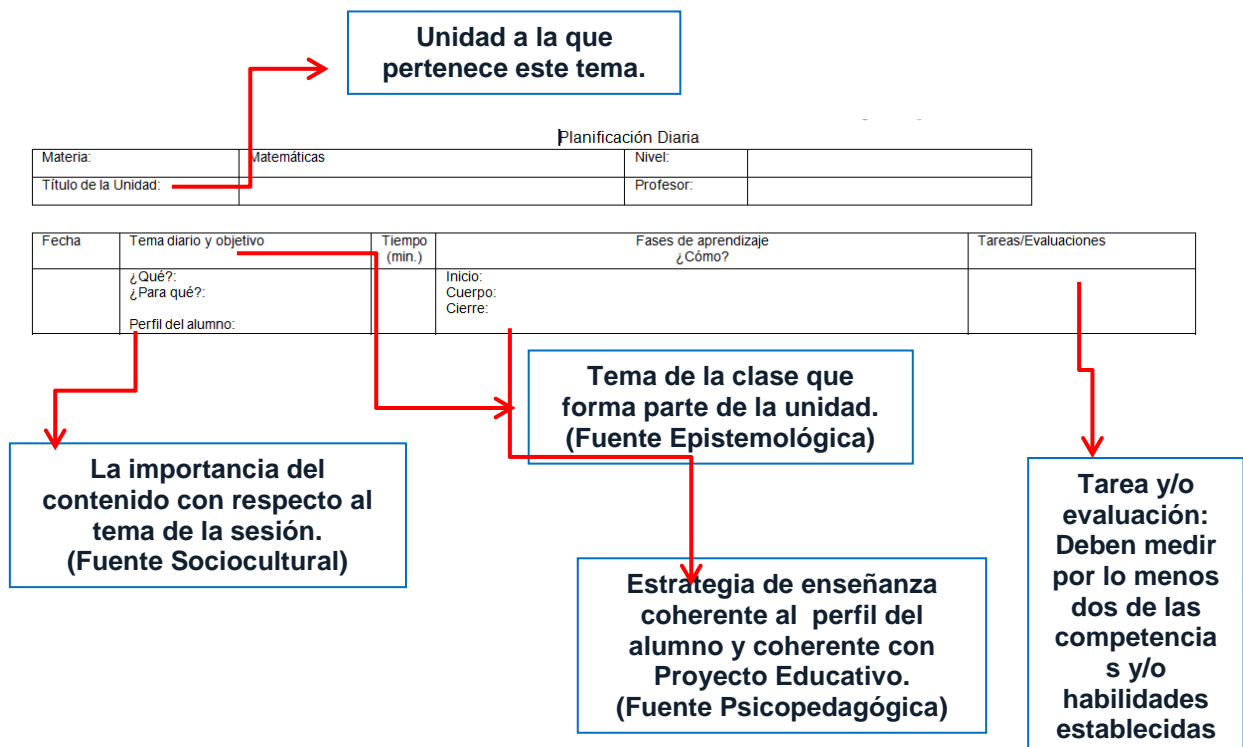
### **1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular**

Como se lo manifestó en el capítulo anterior planificar es prever con precisión los objetivos que se quieren alcanzar con los alumnos, organizando los procesos de enseñanza-aprendizaje con miras alcanzar las metas propuestas. Ramírez (2010). De manera que para que el profesor pueda traspasar conocimientos a sus alumnos tiene que realizar una buena planificación que contemple claramente que es lo que quiere enseñar, como lo va hacer, con qué recursos y materiales, evitando cualquier improvisación y pérdida de tiempo.

La base de una buena planificación radica en relacionar esta con el currículo. Para lograr esta relación el Profesor antes de planificar sus clases debe reflexionar sobre las siguientes preguntas:

- ¿Para qué aprender? Enmarcar en el contexto real y significativo
- ¿Qué? El tema que se quiere impartir
- ¿Cuándo? Fase de aprendizaje
- ¿Cómo? Fase de aprendizaje
- Que, como, cuando evaluar.

A continuación se presenta una herramienta de planificación diaria, del Colegio Monte Tabor Nazaret, donde claramente se relaciona la planificación diaria con el currículo.



Para alcanzar un aprendizaje afectivo debe de ser planificada, proponiendo un conjunto de actividades atractivas para los estudiantes, la cual invita a reflexionar e investigar para que los niños lleguen a sus propias conclusiones.

Una clase bien planificada contemplan un periodo de tiempo, puede ser un día o bien una o varias semanas; por este motivo, es importante tener claro los momentos en los que se lleva a cabo la experiencia, para de esta manera, mantener el interés y las acciones diarias bien direccionadas.

1. El momento de inicio: los niños y docentes dialogan, planean y se entusiasman por lo que van a descubrir, organizan las actividades del día recordando cuál es el objetivo al que quieren llegar. Si la experiencia dura más de un día, este momento tendrá que cumplirse cada día, de esta manera, los niños encuentran sentido a lo que están realizando.

2. El momento de desarrollo: se refiere a cuando los niños se encuentran inmersos en las acciones y actividades propiamente dichas, cuando experimentan, preguntan, exploran, juegan y crean; es el momento en el cual el docente interactúa con los niños desde su rol de mediador, haciendo preguntas que les invite a indagar y respondiendo a las preguntas de

los niños; poniendo a su disposición el material necesario y creando los ambientes de aprendizaje para que se den las distintas interacciones; es cuando los niños están descubriendo y asombrándose.

3. *El momento de cierre*: es el espacio en el que los niños sienten que lo que hicieron tiene un sentido y que es importante para ellos y para los demás. Reunirse cada día para recordar lo que se hizo, identificar lo que fue fácil, lo que disfrutaron, lo que descubrieron y aprendieron, así como lo que les resultó difícil, permite retroalimentar sus experiencias y estimular sus capacidades para superar las dificultades. Es el momento donde los niños presentan sus producciones al grupo.

El siguiente punto trata sobre el currículo, (Añorga, 2013), define el currículo como una serie estructurada de conocimientos y experiencias de aprendizajes que en forma intencional se articulan con el fin de producir aprendizajes, que a su vez se traducen en formas de pensar y actuar frente a los problemas de la realidad.

El Ministerio de Educación, responsable de la educación nacional con el objetivo de ofrecer una educación de calidad y brindar igualdad de oportunidades para todos, creó en el año 2013 un currículo que guía los procesos de enseñanza y aprendizaje en el sistema educativo.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) garantiza el derecho a la educación y e implementa el currículo nacional obligatorio en todos los niveles de educación, como reza a continuación:

### **CAPÍTULO III. DEL CURRÍCULO NACIONAL**

**Art. 9.- Obligatoriedad.** Los currículos nacionales, expedidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones educativas del país independientemente de su sostenimiento y modalidad. Ade141

más, son el referente obligatorio para la elaboración o selección de textos educativos, material didáctico y evaluaciones.

**Art. 10.- Adaptaciones curriculares.** Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que operan.

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional; su implementación se realiza con previa aprobación del Consejo Académico del Circuito y la autoridad Zonal correspondiente.

**Art. 11.- Contenido.** El currículo nacional contiene los conocimientos básicos obligatorios para los estudiantes del Sistema Nacional de Educación y los lineamientos técnicos y pedagógicos para su aplicación en el aula, así como los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad. Ministerio de Educación,( 2012). Pag. 140-141

Por lo expuesto anteriormente se puede observar que el currículo no es una camisa de fuerza para las instituciones, más bien existe una flexibilidad que beneficia a la educación ya que se toma en cuenta a la fuente sociocultural donde se desenvuelven los alumnos para que todos los conocimientos adquiridos tengan transcendencia y sean aplicados en el mundo real, cumpliendo con el proyecto educativo Institucional que es el de formar personas con criterios y valores para la sociedad.

### **1.3.2.3. En la gestión de aprendizaje**

El tema del aprendizaje en los procesos de la gestión del docente reviste de mucho interés, por parte de los gobiernos, de los directivos de colegios, de los docentes, padres de familia, etc, ya que surgen de las dificultades que muestran algunos estudiantes en el aprendizaje. En relación a lo antes señalado (A, A, Gonzalez, & J.C., 1999), afirma que muchas de las limitaciones que tienen los estudiantes van asociadas a las carencias de nivel cognitivo vinculadas al no saber cómo o que hacer ante una determinada tarea, ya que no se sienten capaces de resolverlas en el momento apropiada. Esto supone que los alumnos a pesar de

tener la capacidad para realizar dichas tareas no tengan un funcionamiento adecuado en su proceso de aprendizaje.

(Moreno, 1989, citado por Muria, 1994) señala que “Los métodos de enseñanza son los responsables de las estrategias que utilizan los estudiantes”. De lo cual deducimos que se favorece el aprendizaje dependiendo de la forma en que los docentes presentan los contenidos, la cantidad y tipo de información que ofrecen, las preguntas que dirigen y el método de evaluación que utilizan.

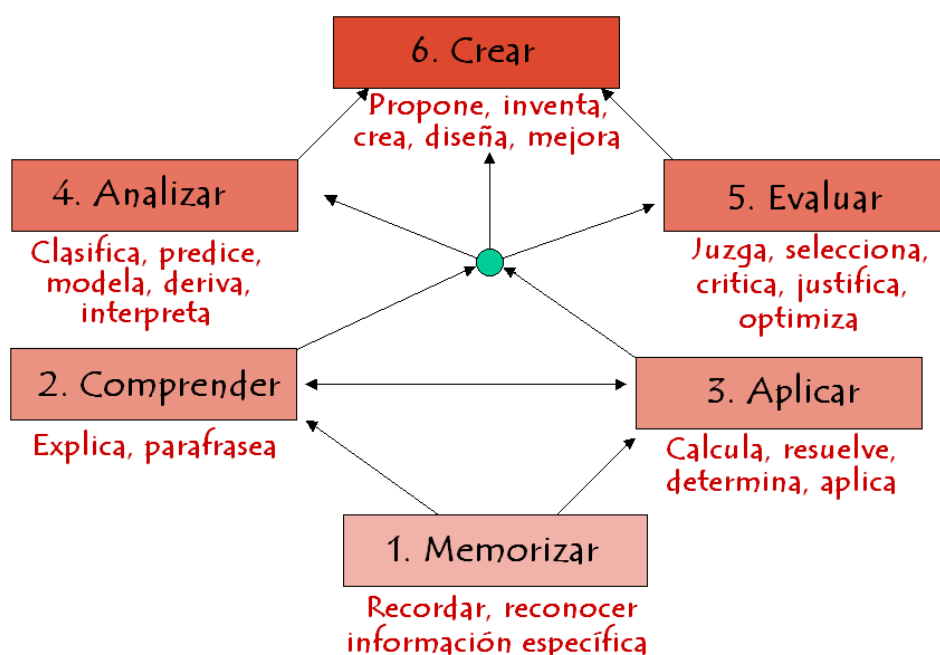
Dentro de los métodos de enseñanzas tenemos diferentes modelos de estilos de aprendizajes. Los psicólogos atribuyen el concepto de estilo de aprendizaje al comportamiento de cada persona en el proceso de aprendizaje y cómo utiliza su propia estrategia y método para aprender. Este es uno de los pilares fundamentales para desarrollar el *aprender a conocer* (Delors, 1999: 17).

Según lo descrito cada persona aprende de manera diferente, es fundamental que el docente tenga claro como aprenden sus alumnos para poder ayudarlos a escoger estrategias apropiadas para el aprendizaje

En el colegio Monte Tabor Nazaret los maestro utilizan como base de su planificación la taxonomía de Bloom para que los alumnos puedan organizar los conocimientos en una jerarquía en niveles cognitivos, desde lo más simple a lo más complejo.(Fowle, 2008)

La taxonomía cognoscitiva contiene seis niveles como se lo demuestra en el cuadro adjunto.

Presentación Taxonomía de Bloom (2013), colegio MTN





Cuando el maestra realiza su planificación debe considerar los niveles cognitivos antes mencionados por medio de diferentes actividades que logren alcanzar las destrezas y conocimientos propuestos dentro de los objetivos

Otro punto que el docente debe tomar en cuenta en la gestión de aprendizaje son los estándares de aprendizaje. El ministerio de Educación en el año 2012 elaboró estándares de calidad educativa por medio de descriptores de logros esperados en los diferentes actores del sistema educativo.

Por ejemplo cuando los estándares son aplicados a los estudiantes esto tiene que ver con las destrezas que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamientos y que deben verse reflejadas en las evaluaciones.

Esto quiere decir que tiene que existir una relación entre los estándares de los contenidos con los niveles de destrezas de pensamiento.

Para clarificar lo antes expuesto presentamos un cuadro de planificación.

Presentación Taxonomía de Bloom (2013), colegio MTN

Parte del plan	Recurso a usarse en la preparación del plan	Para que sirve
Estándar de contenido y Estándar específico	Libro de Estándares del DE y Guías de Maestro	Da dirección y foco a la lección
Procesos (Conceptos, destrezas y valores)	Marco Curricular (MC) Libro de Estándares del DE	Foco en el desarrollo holístico del estudiante
Modelos y estrategias de enseñanza, materiales	Experiencia e investigaciones, Internet	Variar y usar las mas efectivas
Assessment	CAT's, Internet, experiencia, Estándares de assessment (MC)	Monitorear el aprendizaje en todo momento
Objetivos	Marco Curricular, taxonomías, Guías del maestro, Libro de Estándares del DE	Metas y evaluación
Procedimiento	Libro de texto, Guías, Internet	"Libreto"

Instrucción diferenciada	Guías, Internet	Llegar a todos
--------------------------	-----------------	----------------

De acuerdo con Presley, Harris y marks (1992), un buen modelo educativo es el constructivista ya que intenta desarrollar estudiantes activos e implicados en un procesamiento significativo, planificado y reflexivo. Esto quiere decir que la enseñanza está centrada en el estudiante, ellos son los actores del proceso de aprendizaje en el que se desarrollan cognitiva y socialmente.

El colegio Monte Tabor Nazaret donde realizo las investigaciones de campo los maestros establecen una relación intencionada con los estudiantes, potenciando en ellos la capacidad para desarrollarse autónomamente para que se encarguen ellos mismos de organizar, planificar las habilidades y contenidos, fomentando así un desarrollo integral.

El currículo de Educación Inicial define a las experiencias de aprendizaje como un conjunto de vivencias y actividades desafiantes, intencionalmente diseñadas por el docente, que surgen del interés de los niños produciéndoles gozo y asombro, teniendo como propósito promover el desarrollo de las destrezas que se plantean en los ámbitos de aprendizaje y desarrollo

Una experiencia de aprendizaje debe tener las siguientes características:

- Garantizar la participación activa de todos los niños.
- Respetar el ritmo de aprendizaje, ya que cada niño aprende en tiempos distintos y con diferentes estilos, respetando y valorando su diversidad.
- Tener pertinencia cultural y contextual.
- Facilitar la interacción positiva entre los niños y también con los adultos; es decir, establecer una relación libre de tensiones y donde los niños se encuentren inmersos en sus actividades gracias al disfrute que estas le provocan.
- Garantizar actividades en las que puedan expresar sus ideas y sentimientos, se respete y valore la diversidad en todos sus ámbitos, con normas claras, conocidas y comprendidas.

- Fomentar la interacción de los niños con problemas concretos interesantes, que respondan a situaciones de su vida diaria, planteando actividades que estimulen a realizar sus propios descubrimientos.
- Propiciar la indagación y reflexión como procesos significativos que permitan desarrollar su pensamiento mediante el fomento de la curiosidad, la exploración, la imaginación, evitando ofrecer respuestas a los niños antes de que estos pregunten o lleguen a sus propias conclusiones, y/o formulen preguntas cerradas que solo permiten una respuesta correcta.
- Contextualizar cualquier entorno a que posibilite variadas y ricas experiencias, para lo cual se debe conocer las condiciones socioculturales. Ministerio de Educación (2013). Pag. 50

#### **1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación.**

Ejercer una docencia con liderazgo requiere de mucho esfuerzo personal porque esto implica una misión de servicio hacia los demás. En primer lugar hay que tener claro que no solo se necesita poseer buenos conocimientos para transmitir contenidos sobre la materia que se va a impartir sino conocimientos de como formar personas.

Un educador es un amante que no se cansa de amar cuando, a pesar de todo, a pesar de la monotonía, de las ingratitudes, de los constantes rodeos y desvíos, sigue creyendo en el otro, sigue esperándolo, sigue confiando en sus fuerzas interiores y en su posibilidad de ser mejor. Sosa H, (2012) P. 48.

Esto quiere decir que para que un profesor ejerza liderazgo sobre sus alumnos en primer lugar debe de amarlos y “conocer al otro”, esto implica interesarse de verdad por su alumno, dejar los intereses propios y colocar en primer lugar la vida del otro.

El profesor líder debe identificar las debilidades y fortalezas de sus alumnos, para saber explotar al máximo estas últimas, con la finalidad de guiar a ese ser humano hacia el descubrimiento de lo que Dios quiere de él o lo que también llamamos a descubrir cuál es su talento.

Otro punto a considerar en la formación de un liderazgo en la educación es por medio de la autoformación personal. El padre Horacio Sosa indica algunos puntos importantes para la autoformación de un líder:

- Esforzarse día a día en la aceptación del otro.
- Ejercitarse en la alegría por su existencia y en su comprensión.
- Procurar el dominio de sí mismo y convocar a la reflexión acerca de sus propias conductas.
- Hacer carne dentro de sí mismo ese alumno que es un proyecto de vida original y única.
- Procurar descubrir en cada alumno sus aspectos positivos y hacérselos saber.
- Exigirse a sí mismo aquellas conductas y valores que les exige a los alumnos (Sosa, 2012. P. 52)

De lo expuesto hasta aquí podemos señalar que para ejercer la docencia con un verdadero liderazgo se requiere constantemente estar mirándose a sí mismo, ¿cuáles son las actitudes que se deben afirmar? ¿Cuáles son las que se quieren descartar? Y cuales son las que se quieren adquirir?

Por otro lado, es necesario cambiar, mejorar, crecer, acercarnos a la meta. “Quien no cambia pierde” Carmona, (2012). Un buen líder es que siempre está innovando, no basta con organizar, administrar los recursos, es importante mirar siempre hacia adelante, cada día el líder debería preguntarse ¿Qué puedo hacer para realizar mejor el camino que tengo por delante?

Tal como nos proclama el (Salmo 62, 6-10)

Solo en Dios descansa mi alma, de él me viene la esperanza. Sólo él es mi Roca salvadora, él es mi baluarte: nunca vacilaré. Mi salvación y mi Gloria están en Dios: él es mi Roca firme, en Dios está mi refugio. Confíen en Dios constantemente, ustedes que son su pueblo, desahoguen en él su corazón, porque Dios es nuestro refugio.

Todo líder necesita de momentos de reflexión y de evaluación de sus tareas, para esto es importante apelar a la fuerza que nos da Dios para tener la seguridad de que Él es quien guía el camino de formación. Cuando el líder reconozca que toda su capacidad no viene de sus propias fuerzas, sino que viene de Dios, entonces está en el camino de ejercer bien su función.

CAPITULO 2.  
METODOLOGÍA

## 2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación constituye el plan de estrategias que se desarrollan para obtener información que se requiere en una investigación.

A través del diseño de investigación se conoce que personas son estudiadas, cuando, donde y bajo qué circunstancias. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles. Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo;

- a) **Cuantitativo**, esto consiste en una aproximación sistemática al estudio de la realidad. Se apoya en categorías numéricas y permite realizar el análisis de los fenómenos a través de diferentes formas estadísticas.
- b) **Exploratorio**: Se trata de una exploración inicial en un momento específico para identificar una problemática.
- c) **Descriptivo**: Implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera

La presente investigación tiene como propósito determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes que imparten clases de religión en la sección de bachillerato de la Unidad Educativa MTN ubicada en el cantón Samborondón del Ecuador, de tal manera que se haga posible conocer el problema de estudio tal cuál se presente en la realidad .

## 2.2. Contexto

La Unidad Educativa MTN es una institución educativa católica administrada por la fundación caminos de alianza y abalada por los Padres de Schoenstatt e inspirada por la pedagogía del Padre José Kentenich, fundador del Movimiento Apostólico de Schoenstatt. Abrió las puertas al público en el año 2000 y se encuentra ubicada en el Km 13 y medio de la vía Samborondón. Cuenta con tres secciones, Pre- escolar, Básica y Bachillerato. Cuenta con el certificado de bachillerato internacional.

Es un colegio mixto particular bajo el enfoque de la coeducación. En la actualidad cuenta con 1476 alumnos y 180 profesores con un promedio de 25 alumnos por aula, esto con el objetivo de brindarles una educación personalizada, respetando la originalidad de cada alumno, así como los ritmos y formas de aprender. Cada una de las secciones cuenta con Departamento de Consejería estudiantil bien equipada y con profesionales altamente calificadas.

Los alumnos que forman parte del colegio pertenecen a la clase socioeconómica media-alta, la mayoría viven en el sector de Samborondón. La unidad educativa posee una extensión de terreno de 8 hectáreas, con edificios para cada sección; el preescolar, primaria y secundaria lo cual le permite ubicarse en la Categoría A.

Su Misión es: Comunidad educativa católica, a semejanza de María y junto a la familia, ofrecemos educación de calidad a través de procesos que atienden la diversidad del ser y responden a los desafíos del tiempo actual.

Su Visión es: Forjar una comunidad de hombres y mujeres arraigados en la fe, que con su excelente preparación académica y profunda formación en valores aporten al desarrollo del Ecuador y el mundo. (Unidad educativa Monte Tabor Nazaret 2013).

### 2.3. Participantes

Para la presente investigación del desempeño docente se ha contado con la colaboración del departamento de formación de la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret, para la observación y recolección de datos de los profesores de Religión de la sección Bachillerato. La muestra está constituida por 5 docentes.

Maestro	Edad	Sexo	Experiencia	Nivel de estudio	Maestro(a) de;
1	31	M	6	Cuarto	Bachillerato
2	32	M	13	Cuarto	Bachillerato y Básico
3	32	F	10	Tercero	Bachillerato
4	30	F	7	Tercero	Bachillerato
5	49	F	30	Tercero	Bachillerato

### 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

#### 2.4.1 Métodos

La investigación que se propone es de tipo descriptivo y exploratorio ya que facilitará observar el terreno donde se realizará la investigación y explicar 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.

De entre los métodos de investigación que se pueden utilizar en el presente estudio describimos los propuestos por Hernández (2006):

- **Método descriptivo:**

El método descriptivo describió sistemáticamente hechos y características de una población dada o área de interés de forma objetiva y comprobable. Permite recoger información de un determinado campo, en este caso del campo del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- **Método Analítico- sintético:**

El método analítico consistió en separar o descomponer un todo en sus partes para poder relacionar sus elementos en un todo permitiendo así la reconstrucción de las partes y alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracción, conceptos que ayudaron a la comprensión y análisis de la realidad.

- **Método Inductivo-deductivo:**

El método inductivo y deductivo permitió razonar el conocimiento partiendo de lo particular a lo general y viceversa, los datos empíricos recogidos en una investigación.

- **Método estadístico**

Hizo factible organizar la información recogida, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

- **Método Hermenéutico**

Permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y además, facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

#### **2.4.2 Técnicas de investigación bibliográfica.**

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica en la presente investigación se utilizó lo siguiente:

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



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

### **Técnicas de investigación de campo**

Para la recolección y análisis de datos se utilizó la siguiente técnica:

**La observación:** es una técnica utilizada en el campo de las ciencias humana; la observación se convirtió en una técnica científica en la medida que:

- Sirvió a un objeto ya formulado de investigación.
- Fue planificada sistemáticamente.
- Estuvo sujeta a comprobación de validez y fiabilidad.
- Se realizó en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Además conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.

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

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

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

#### **2.4.3. Instrumentos.**

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

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

## **2.5. Recursos.**

### **2.5.1. Talento Humano**

En la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos, los mismos que ayudaron a la elaboración eficiente del mismo.

### **2.5. 2 .Recursos Institucionales.**

La institución no incurrió en ningún gasto.

### **2.5.2. Recursos materiales.**

Copias, anillados, fotocopias, fotos, computadora, internet, tinta impresora.

### **2.5.4. Recursos económicos.**

Financiados por investigador los mismos que cubrieron los gastos de los materiales copias \$20, hojas \$5, movilización \$ 20

## **2.6. Procedimientos**

La investigación se desarrolló en el mismo lugar donde el investigador labora. La primera gestión que se realizó fue solicitar autorización a la Directora del plantel para realizar la investigación, la misma que fue derivada a trabajar de la mano del Director de Formación. Se dialogó sobre el compromiso de confidencialidad de los datos proporcionados por la Institución, así como del anonimato de los investigados y la seriedad de la investigación. Se ofreció entregar el reporte final con los resultados obtenidos y la propuesta de intervención si ellos así lo requerían.

Junto con el Director de Formación se asignaron los 5 docentes del área de Religión con los cuales se iba a realizar la investigación, los mismos que fueron informados por el Director. Antes de iniciar las encuestas con los profesores asignados, estas fueron revisadas por el Director de Formación.

Se elaboró con los coordinadores de cursos un cronograma para las observaciones áulicas. El investigador tuvo la oportunidad de entrevistar a los docentes investigados, así como observar cinco de sus clases. No fue fácil cumplir con el cronograma establecido ya que era época de exámenes finales. Al terminar las observaciones, el investigador se reunió

con el Director de Formación para revisar los documentos , los mismos que lo ayudaron a tener una visión sobre el trabajo de investigación.

## CAPITULO III

### RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN

## RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.67	97%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6.80	68%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10.00	100%
<b>TOTAL</b>		<b>73.07</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.13</b>	<b>91%</b>

Fuente: cuestionario de .del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret.

Elaborado por UTPPL 2014.

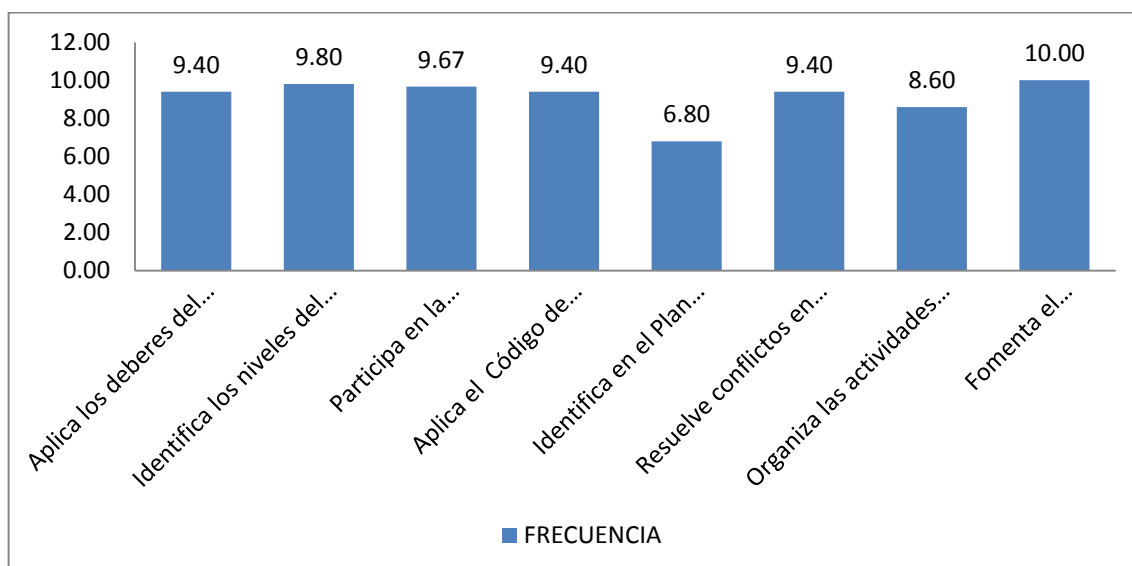


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: cuestionario de .del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret.

Se puede observar que los docentes, en su desempeño profesional identifican casi por completo los niveles del sistema educativo ecuatoriano, pero llama la atención cierta deficiencia **en la organización de sus actividades**, tal como se lo evidencia en el ítem 1.7, ya que alcanza un indicador del 8.60, pues se sabe que el poco énfasis en esta área lleva a un desorden que repercute en la calidad de enseñanza. Este desorden o falta de organización puede ser lo que esté llevando a los docentes a no **identificar los objetivos del plan decenal de educación**, punto en el cual alcanzan una puntuación baja, como se puede apreciar en el ítem 1.5 que obtuvo una frecuencia del 6.80. Frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe de estar consciente de sus derechos y obligaciones dentro de la institución, garantizando así que están alineados con lo que el plan decenal propone para el sistema educativo ecuatoriano.

### 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	9.00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10.00	100%
<b>TOTAL</b>		<b>75.00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.38</b>	<b>94%</b>

Fuente: cuestionario de .del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

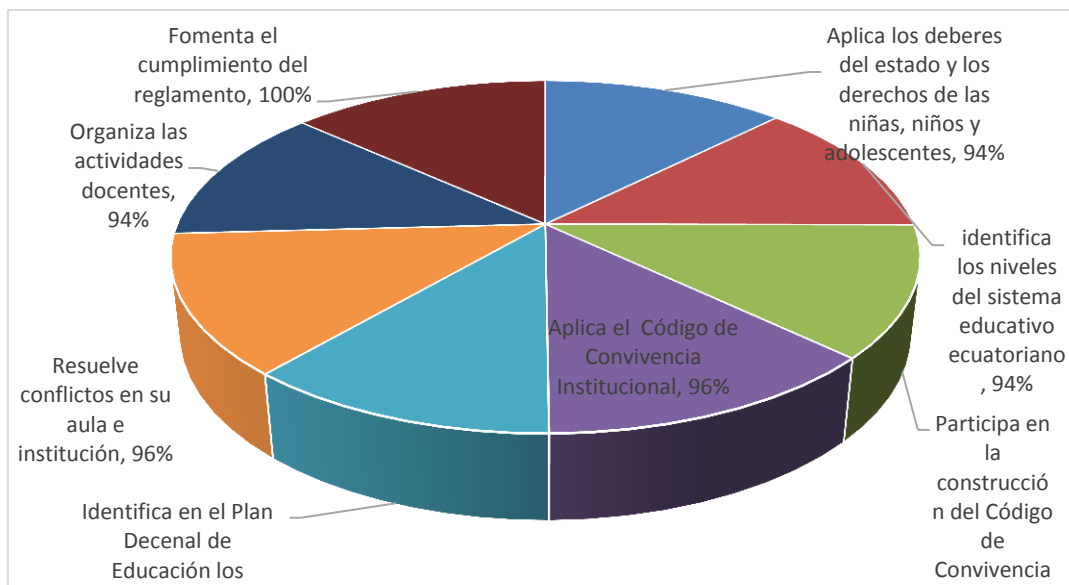


Figura 2. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: cuestionario de .del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret.

Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla

Se puede observar que casi la totalidad de los profesores encuestados manifiestan **la importancia del cumplimiento del reglamento** como se lo evidencia en el ítem 1,8 con un indicador de 10.00 con representantes del gobierno escolar y la comunidad educativa, recogiendo los principios planteados en la Constitución, cumpliendo así con el reglamento de la LOEI y ratificado por el nivel distrital. Nuevamente se aprecia una baja en el porcentaje del ítem 1,5. Identifica en el plan decenal de Educación los objetivos, alcanzando un indicador del 8.50 de puntuación, siendo este el más bajo.

Esto evidencia una vez más que cuando se invita a los docentes a ser parte activa de un proceso se sienten más involucrados, como es el caso del cumplimiento del reglamento. Sin embargo es necesario revisar el plan decenal.

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

Tabla 3.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.20	72%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10.00	100%
<b>TOTAL</b>		<b>72.80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.10</b>	<b>91%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

Elaborado por UTPL 2014

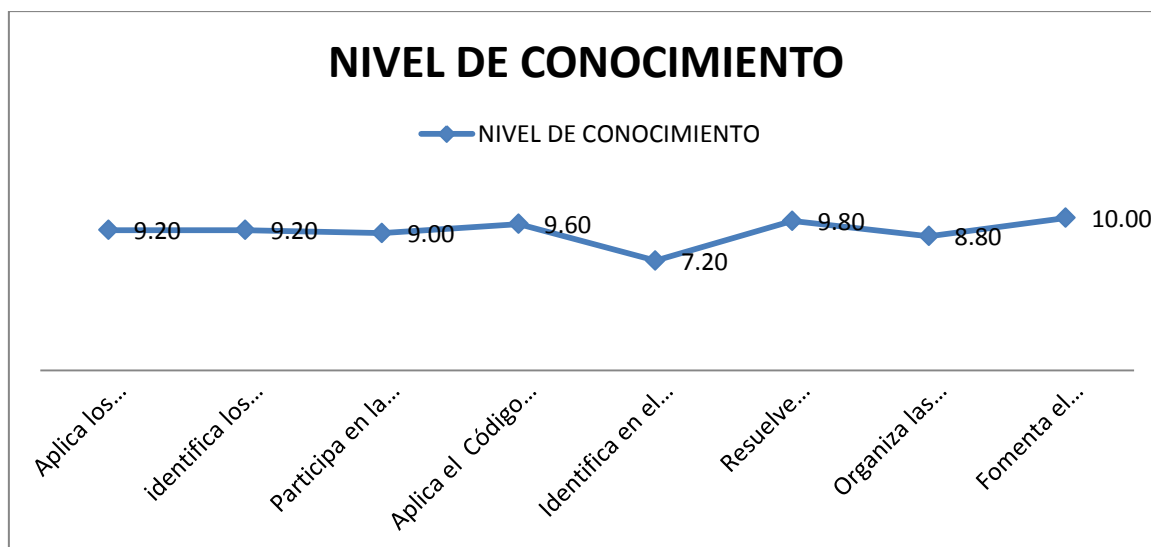


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: cuestionario de .del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret.

Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla



Según la encuesta que se realizó en la UEMTN en el cuadro del nivel de conocimiento del desempeño profesional ámbito de la gestión legal, se evidencia que el nivel de conocimiento del docente se ve disminuido por la carencia de **identificación de los objetivos en el plan decenal de educación**, tal como lo demuestra el indicador 1.5 que alcanzó un bajo puntaje de 7.20 , lo que afecta su desempeño en cuanto que no se percibe integrado o adherido a los fines comunes en el ámbito educativo deduciendo que trabaja aisladamente.

A su vez los resultados enunciados anteriormente impiden un alto **nivel de organización** tal como se lo evidencia en el indicador 1.7 donde también alcanzando un bajo porcentaje de 8.80%.comparado con los demás indicadores. .

### 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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.50	95%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.67	97%
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	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9.00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	8.80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9.80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>140.77</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.38</b>	<b>94%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret  
Elaborado por UTPL 2014

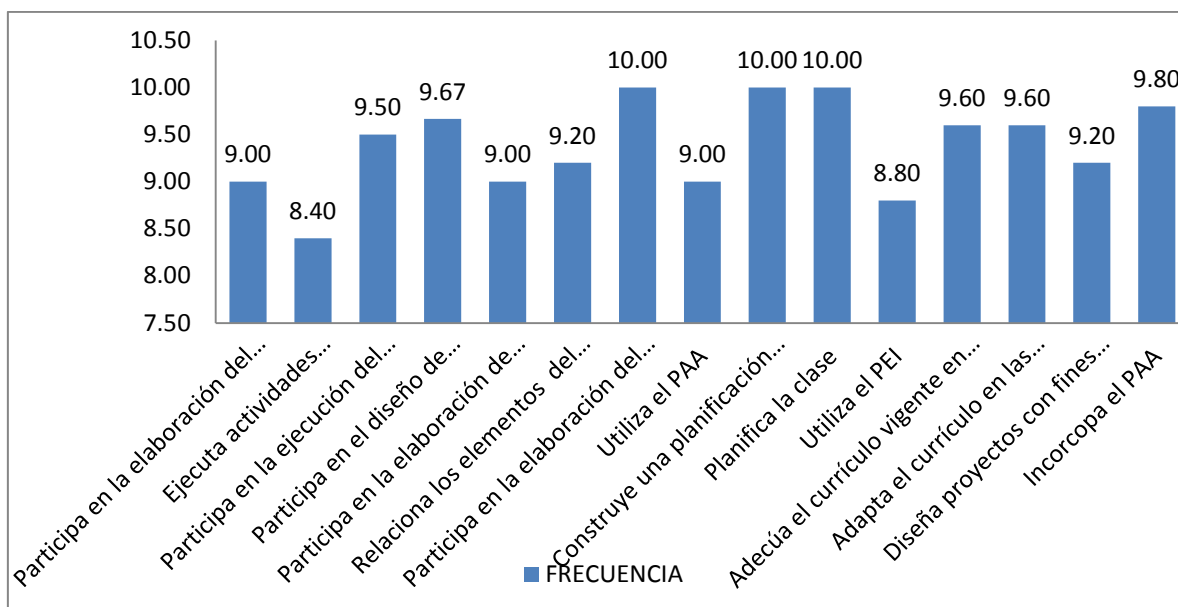


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación  
Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret.

Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos al docente investigado se muestran con una frecuencia alta en cada uno de los indicadores, sin embargo se pudo apreciar que en indicador 2.2 (**ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras**) obtuvo una frecuencia de 8.40 mientras que en el indicador 2.11 (**Utiliza el PEI**) logro una frecuencia de 8.80 puntuaciones que se presentan bajas con respecto a los otros indicadores frente a los expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar cuales son las dificultades en el aprendizaje de los alumnos y realizar actividades encaminadas hacia mejorar el aprendizaje. El plan de mejoras es un instrumento para identificar y organizar los cambios que se evidencian ante las debilidades en el aula Ministerio de educación 2013 pag 32. Los profesores precisan estar consultando constantemente el PEI. (Proyecto operativo anual), para ser más eficiente en su profesión de docente.

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

Tabla 5.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.00	90%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.75	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.75	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9.60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9.60	96%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9.60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9.80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>143.90</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.59</b>	<b>96%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

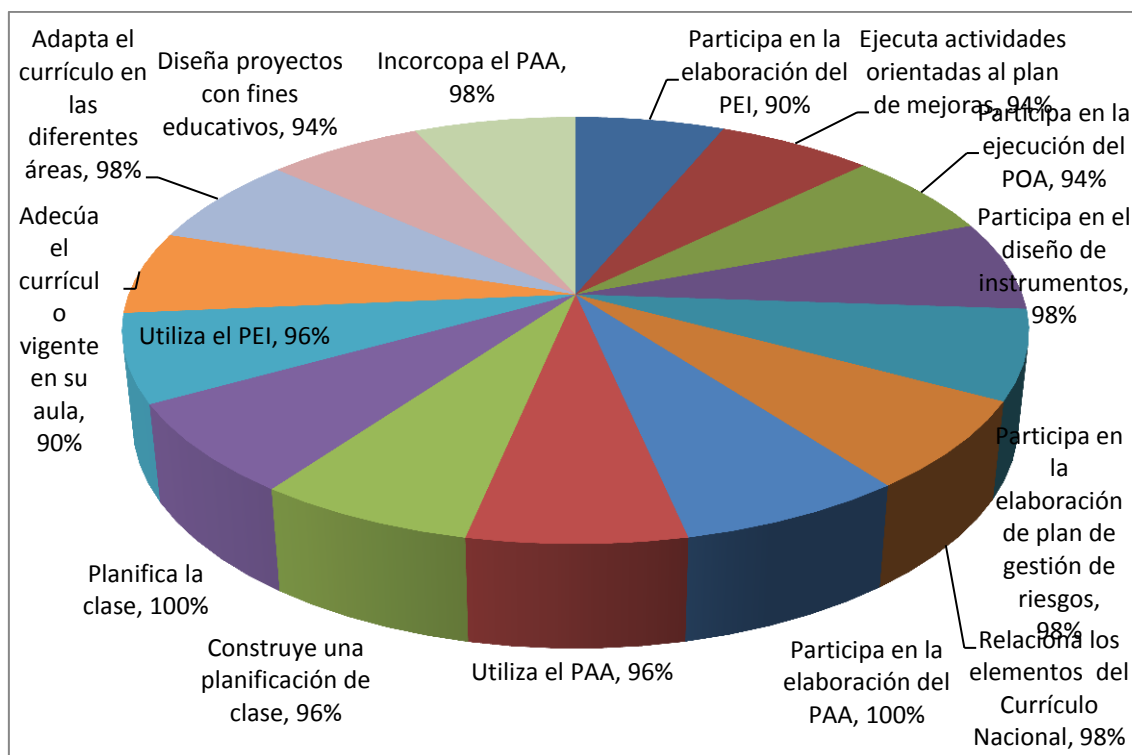


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: cuestionario de .del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret.

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos al docente investigado se muestran con una frecuencia alta en cada uno de los indicadores, sin embargo se pudo apreciar que en indicador 2.1 (**participación en la elaboración del PEI**) obtuvo una frecuencia de 9.00 mientras que en el indicador 2.2 (**Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras**) logro una frecuencia de 9.40 puntuaciones que se presentan bajas con respecto a los otros indicadores. Nuevamente evidenciamos que los docentes evaluados necesitan de herramientas para mejorar las debilidades encontradas en el aula, sin duda alguna esto se evidencia en la falta de participación del PEI, ya que no se sienten identificados con esta herramienta. Según Ramirez (2011), planificar es prever los objetivos que se buscan lograr en el alumno y organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, es por esto que la planificación reviste de mucha importancia en la labor del docente , de ahí que los docentes tienen que identificarse y ser parte de la elaboración del PEI.

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

Tabla 6.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7.40	74%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.50	95%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10.00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9.00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	100%
2.10	Planifica la clase	10.00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9.40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9.80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>139.50</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.30</b>	<b>93%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret.

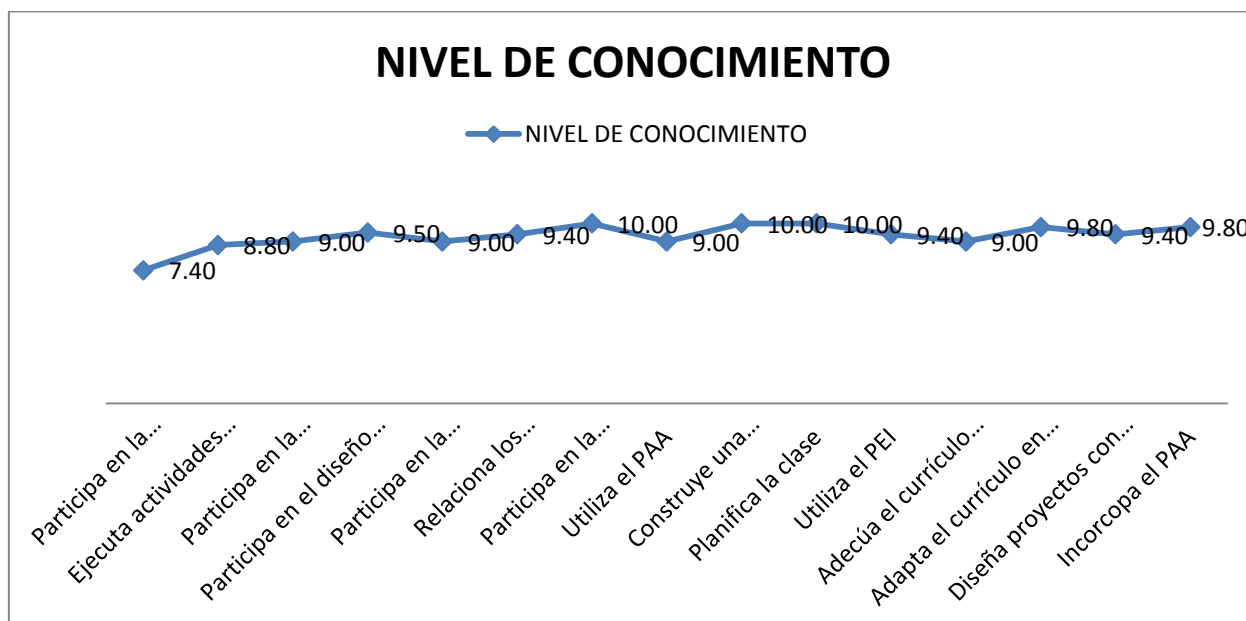


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret..

Los resultados obtenidos a través del instrumento al docente investigado en la UEMTN, en referencia al nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación se pudo constatar que se encuentran altos en la mayoría de los indicadores. No obstante en el indicador 2.1. **(Participación en el proyecto Educativo Institucional P.E.I)** obtuvo un porcentaje de 7.40, siendo este el más bajo de la encuesta realizada. De esto se deduce que faltan acciones de acercamiento de las autoridades hacia el profesorado para incluirlos y sintonizarlo en los planes y acciones de gestión educativa. Para que el P.E.I cumpla su objetivo debe realizarse involucrando a todos los actores de la institución (Fuster, 2008).

Si bien es cierto que no todos los docentes pueden participar en la construcción del PEI, si es importante una sensibilización de las metas, para saber hacia dónde se va y que todos vayan por el mismo camino.

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

#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 7.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.60	96%
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	9.00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.00	90%
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	8.40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>92.40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.24</b>	<b>92%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

Elaborado por UTPL 2014.

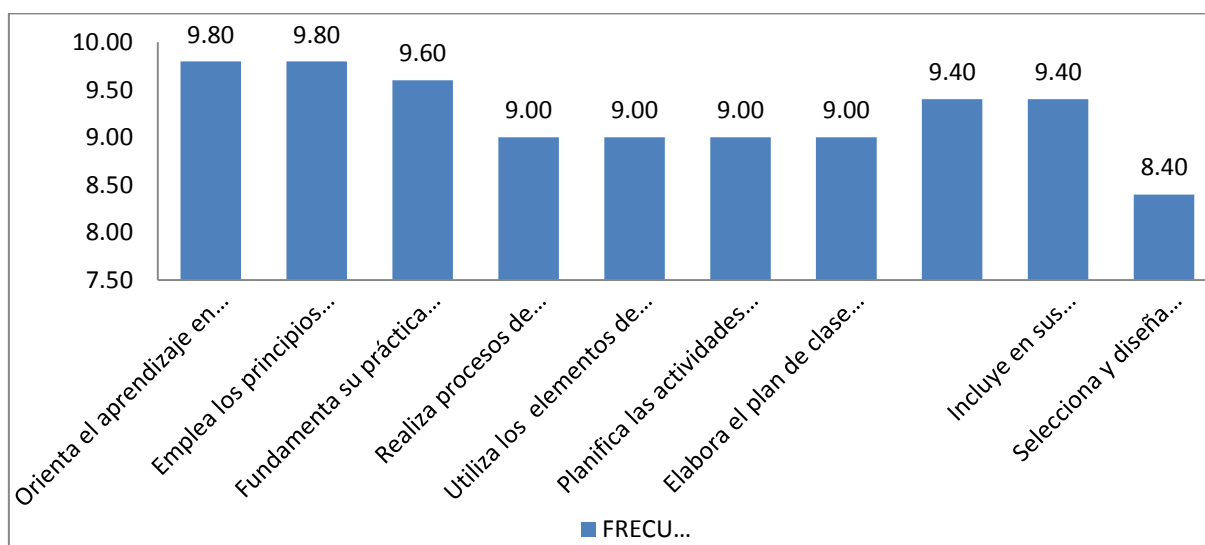


Figura 7. 3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla. Elaborado por UTPL 2014.

En la investigación realizada con los docentes de la UEMTN, se pudo confirmar la importancia que tiene el ámbito de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje ya que garantiza la labor docente. En términos generales resulta positivo constatar que el profesorado expresa, mediante la información ofrecida en esta encuesta un nivel muy

satisfactorio de atención y dedicación a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje a realizar con los estudiantes.

Esto se puede corroborar al observar que las puntuaciones más altas se refieren a los indicadores 3.1 **orientación del aprendizaje según los conocimientos a alcanzar** y al indicador 3.2.a la **aplicación de los principios didácticos de la disciplina**. No resulta preocupante que el indicador 3.10 (**selección y diseño de recursos didácticos**) sea la puntuación menos alta, 8.40, pues hay un enfoque que dirige cada instancia de las sesiones de trabajo en el aula.

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

Tabla 8

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	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>95.40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.54</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

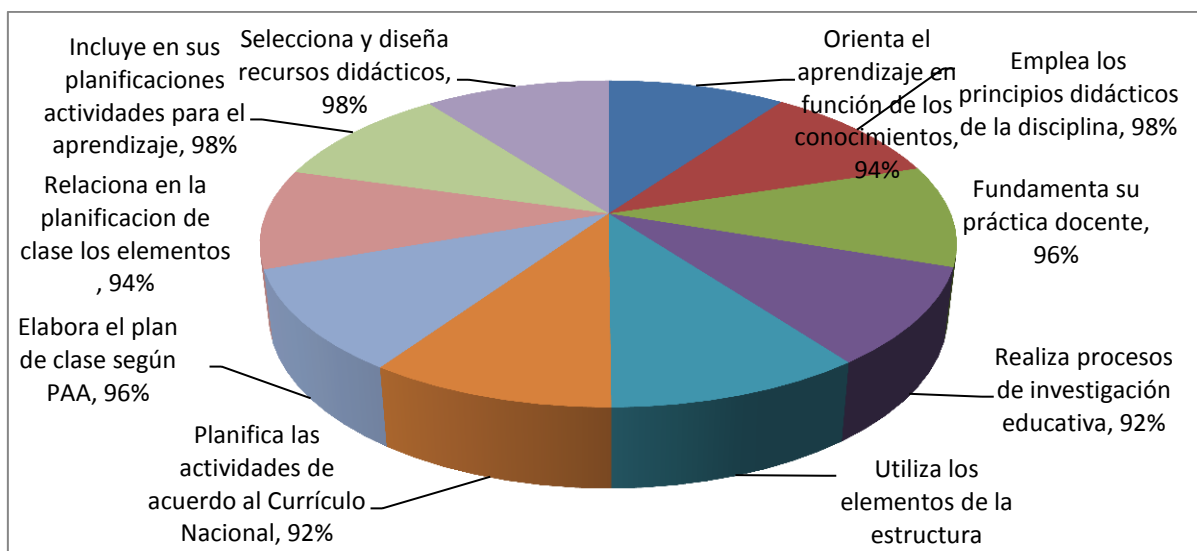


Figura 8. 3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

Los porcentajes obtenidos en la encuesta realizada en la UEMTN sobre la importancia del desempeño profesional, muestran que el profesorado identifica cada elemento enunciado como un punto importante en relación a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Al contrastar estos resultados con los resultados de la tabla del nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, es posible inferir que, aun reconociendo la importancia de cada aspecto necesario para planificar el aprendizaje, por factores tales como: tiempo, recursos disponibles, conocimiento, entre otros; el docente debe jerarquizarlos y atenderlos acorde a sus condiciones. El indicador **3.6 Planifica las actividades de acuerdo al currículo Nacional** evidencia una baja en la puntuación, 9.20, de los cual se deduce que el docente dentro de sus prácticas debe asegurar una coherencia con la propuesta curricular del proyecto Educativo Institucional. (Ministerio de educación, 2012)

### 3. 3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.



Tabla 9

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.60	96%
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	9.00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>94.60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.46</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

Elaborado por UTPL 2014.

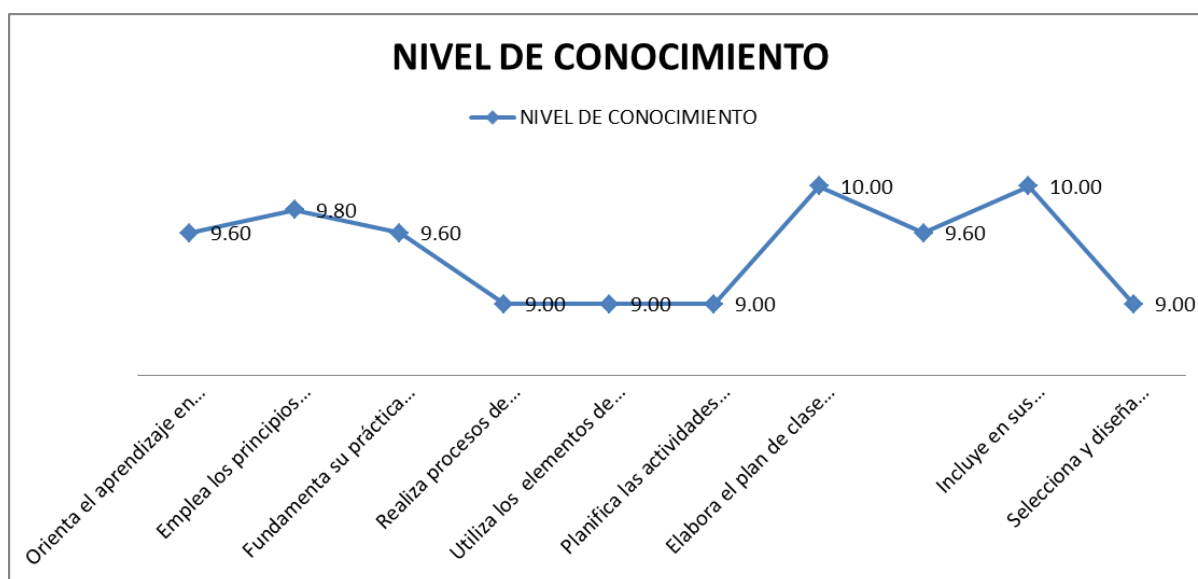


Figura 9. 3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla.

Según la encuesta realizada en la UEMTN a los docentes investigados se pudo constatar que los niveles de conocimiento del desempeño profesional se muestran altos en cada uno de los indicadores, lo que demuestra en los docentes un elevado grado de preparación y

compromiso en su formación, así como para mantenerse actualizado en relación a conceptos, herramientas e información referente a su ejercicio profesional. De lo expuesto aquí se deduce que gracias a la ley orgánica de educación intercultural los docentes tienen el derecho a una formación profesional continua que les permite la actualización y mejoramiento académico y pedagógico. (Ministerio de Educación, 2012)

### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

Tabla 10.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.60	8.08	86%	81%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.20	8.04	92%	80%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	8.12	100%	81%
	<b>TOTAL</b>	<b>27.80</b>	<b>24.24</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.27</b>	<b>8.08</b>	<b>93%</b>	<b>81%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

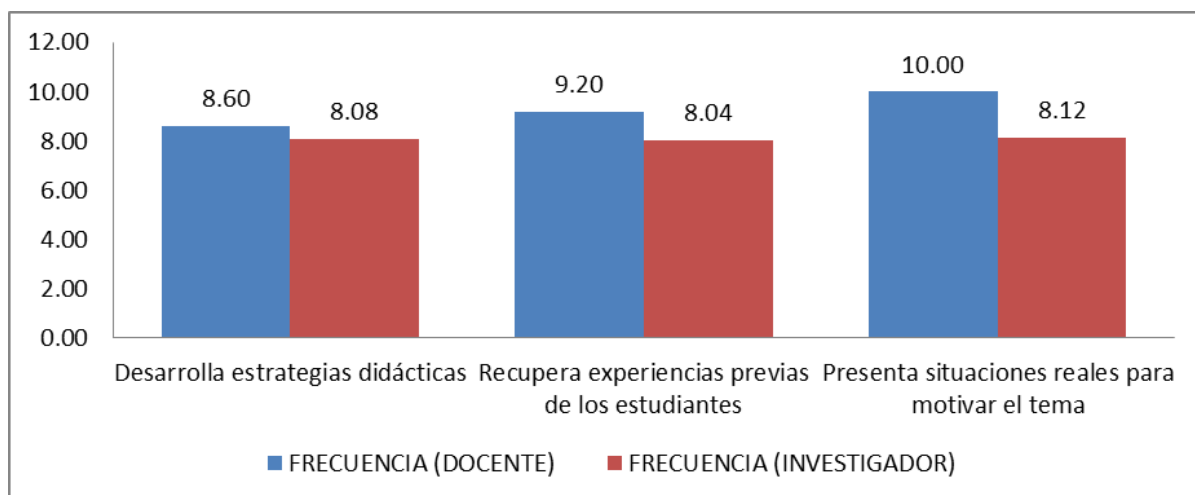


Figura 10. INICIO

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret  
Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla.

Según los instrumentos de investigación aplicados a los docentes investigados en la UEMTN, se pudo observar que al abordar el inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje existe un leve desfase entre la visión del docente de su ejercicio en el aula y la observación de un investigador, si se analiza la época en la que fue realizada la observación se podrá encontrar una de las posibles causas puesto que esta actividad se realizó en el mes de enero vísperas a finalizar el año lectivo. Este argumento permite pensar que el docente hace un recuento del trabajo realizado en todo el período lectivo mientras que el observador se remite al momento preciso de la observación.

### 3 3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de la aprendizaje desde la percepción del docente y observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Tabla 11.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.40	8.00	94%	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.00	7.76	90%	78%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.80	7.24	88%	72%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8.80	7.56	88%	76%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.80	6.56	88%	66%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	7.00	94%	70%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	7.76	94%	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>63.60</b>	<b>51.88</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.09</b>	<b>7.41</b>	<b>91%</b>	<b>74%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

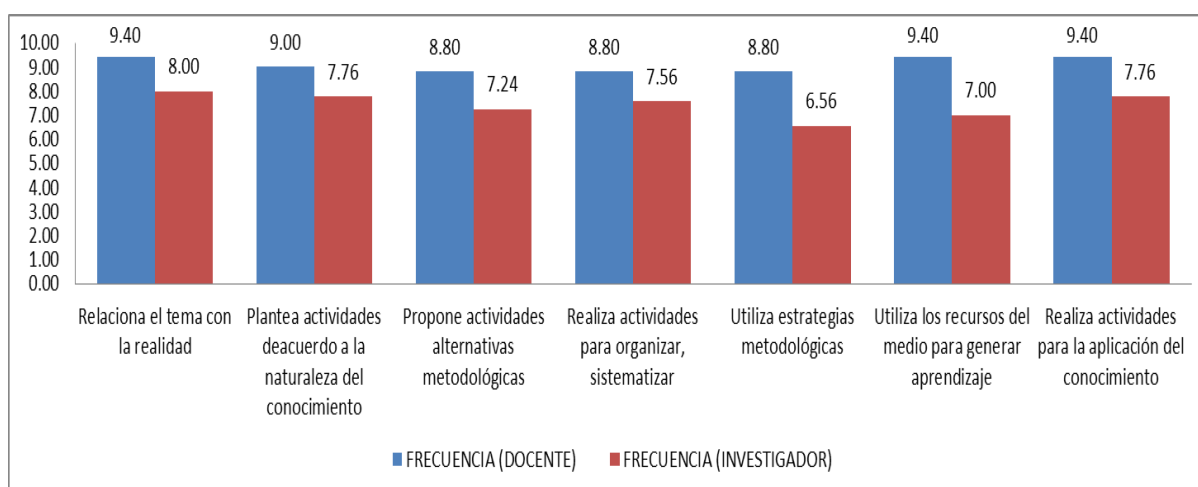


Figura 11. Desarrollo

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret

En los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de investigación realizado en la UEMTN, desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje se observa un desfase mayor entre la visión del docente y la del investigador en relación al análisis del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. La apreciación del investigador concluye que los docentes en muchas ocasiones actúan de manera espontánea, recurriendo mucho a la improvisación ante una planificación deficiente, desligada del contexto y basada en contenidos. En el artículo 11 de la ley Orgánica de educación intercultural los docentes tienen la obligación de elaborar una planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades del plantel donde labora

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

Tabla 12

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	7.44	90%	74%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	7.60	90%	76%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.60	7.71	86%	77%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.80	7.84	88%	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>35.40</b>	<b>30.59</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8.85</b>	<b>7.65</b>	<b>89%</b>	<b>76%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

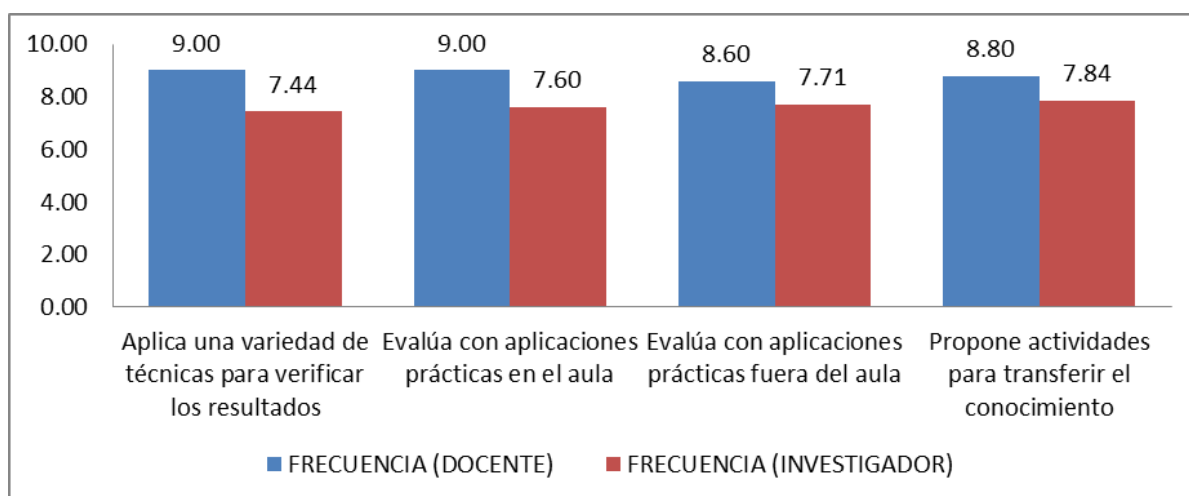


Figura 12. EVALUACION

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret.

Al analizar la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicada a los docentes de la UEMTN se identifica la falta de variedades de técnicas para verificar resultados y emplear evaluaciones prácticas en el aula. Esto porque, para empezar no en todas las clases se dedicaba el tiempo adecuado a la evaluación y al realizarse con prisa no daba espacio a la aplicación e implementación de técnicas variadas y menos de aplicación práctica ya que estas exigen monitoreo y reformulación en algunos casos.

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

TABLA 13.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.27	8.08	93%	81%
3.12	DESARROLLO	9.09	7.41	91%	74%
3.13	EVALUACIÓN	8.85	7.65	89%	76%
	TOTAL	27.20	23.14		
	PROMEDIO	9.07	7.71	91%	77%

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

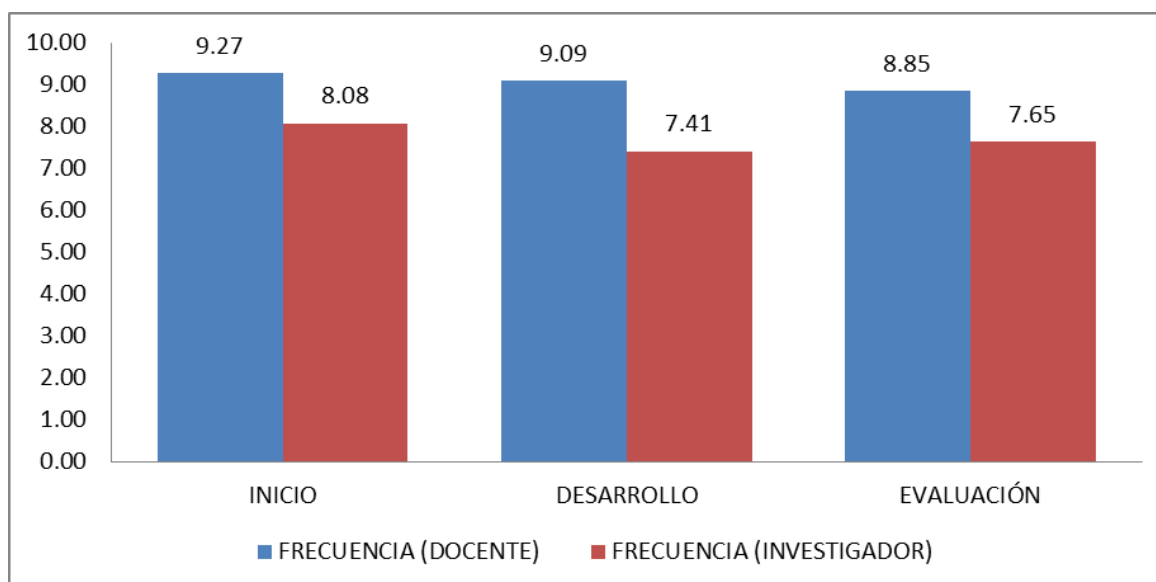


FIGURA 13. VISION GLOBAL

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

En términos generales la visión general del docente y del investigador no están alineadas, esto se puede suponer que también ocurre porque el docente, más que todos, es capaz de valorar su labor con pleno conocimiento mientras que el investigador desconocedor de varios elementos y factores tiene un referente más limitado a un momento y evento particular, la clase observada. Por otro lado sería preocupante pensar que el docente ha perdido el criterio de autocritica y no es capaz de identificar y reconocer falencias que surgen en la práctica diaria.

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

**TABLA 14.**

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	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	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.40</b>	<b>94%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret



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

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

Según los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario del desempeño docente en la UEMTN, es posible constatar que para los docentes la importancia atribuida al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje es alta en vista del alto porcentaje obtenido en cada una de sus variables, siendo el 96% el más alto en relación a la motivación del tema con la asociación a situaciones de la vida cotidiana, planteado en el indicador 3.11.1, esto ofrece una oportunidad de mejoramiento porque habrá mayor interés y predisposición para enriquecer y potenciar esta instancia con el fin de garantizar el nivel más alto de cumplimiento y desempeño docente en este aspecto.

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

**TABLA 15.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.60	96%
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	9.00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>66.20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.46</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

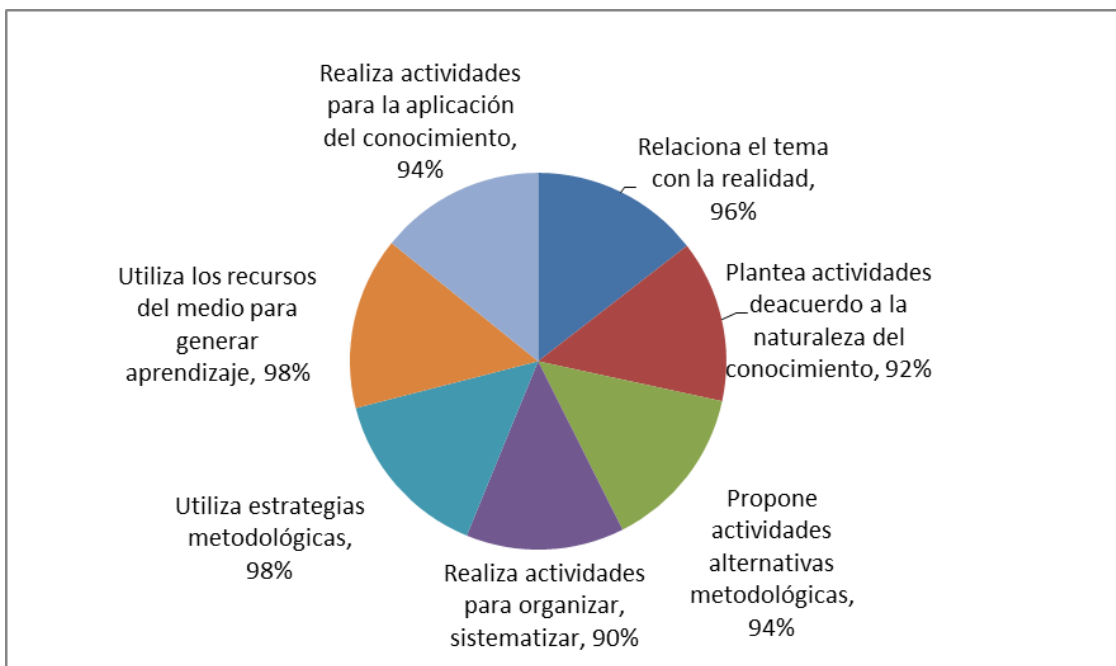


FIGURA 15. . Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

Igual que en el grado de importancia atribuido al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje, los porcentajes calculados en referencia al cuestionario del desempeño docente aplicado a los profesores de la UEMTN que participaron de nuestro trabajo de investigación, en el desarrollo los educadores ubican en un grado elevado de importancia a elementos tales como: utiliza recursos del medio para generar aprendizaje 98%, utiliza estrategias metodológicas 98%, relaciona el tema con la realidad 96%, etc. Siendo los indicadores mencionados los que han obtenido los valores mayores. Esto permite suponer que aun siendo un elemento de baja frecuencia, pues en el promedio de la frecuencia observada por la investigadora se reflejó un porcentaje del 74%, tiene gran valor para los docentes quienes le atribuyeron un porcentaje del 91 % y mantienen altos puntajes en el nivel de importancia.

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



TABLA 16.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>37.00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.25</b>	<b>93%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

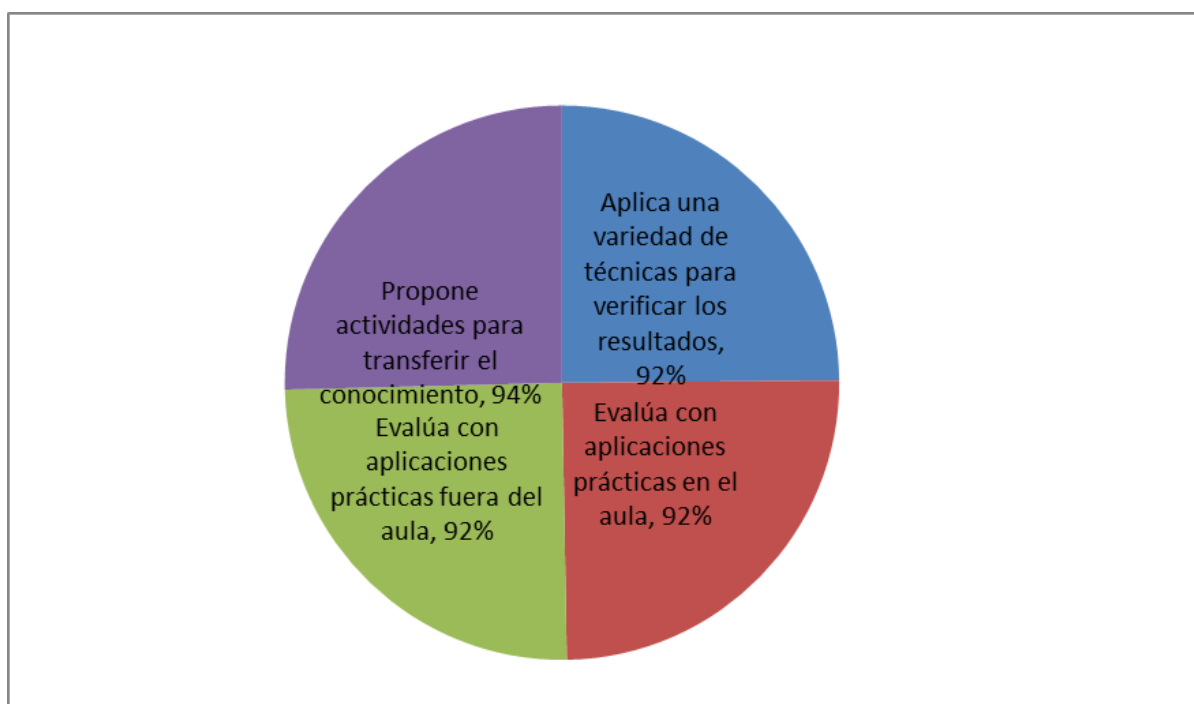


FIGURA 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.EVALUACIÓN

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

Según los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de desempeño docente en la UEMTN, al tener un alto grado de importancia según los valores de los indicadores de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje: **propone actividades para transferir el conocimiento 94%, aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados 92%, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula 92% y evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula 92%**, se puede inferir que en un proceso de observación constante y permanente acompañamiento todos los indicadores antes mencionados estarían presentes en una alta frecuencia superando los valores atribuidos por la investigadora en este aspecto correspondientes a un promedio del 76%.

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

TABLA 17.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.40	94%
3.12	DESARROLLO	9.46	95%
3.13	EVALUACIÓN	9.25	93%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.11</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.37</b>	<b>94%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

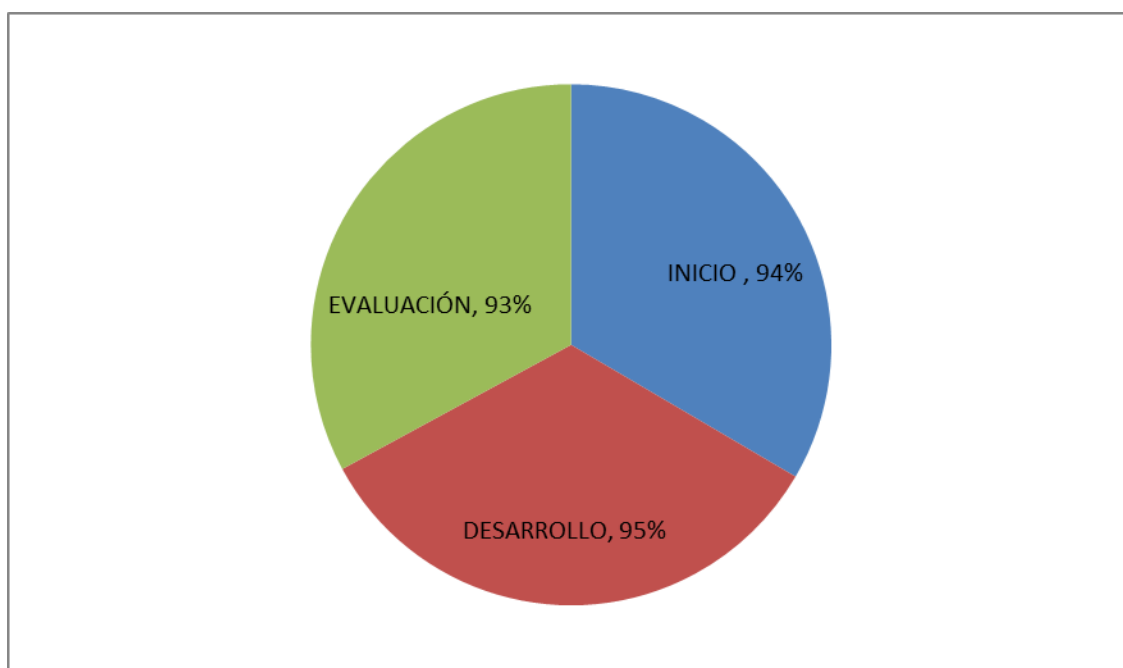


FIGURA 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret.

En términos generales los docentes de la UEMTN, valoran cada etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto se refleja en nuestro diagrama de pastel que expresa gráficamente los porcentajes atribuidos por el docente al nivel de importancia a cada fase del proceso de enseñanza aprendizaje en el cuestionario del desempeño docente. Al tener todas las instancias del proceso de enseñanza-aprendizaje un alto porcentaje de importancia: inicio 94%, desarrollo 95% y evaluación 93%;se puede concluir que el ejercicio docente trata de abarcar todos los elementos intentado garantizar un mejor aprendizaje en los educandos.

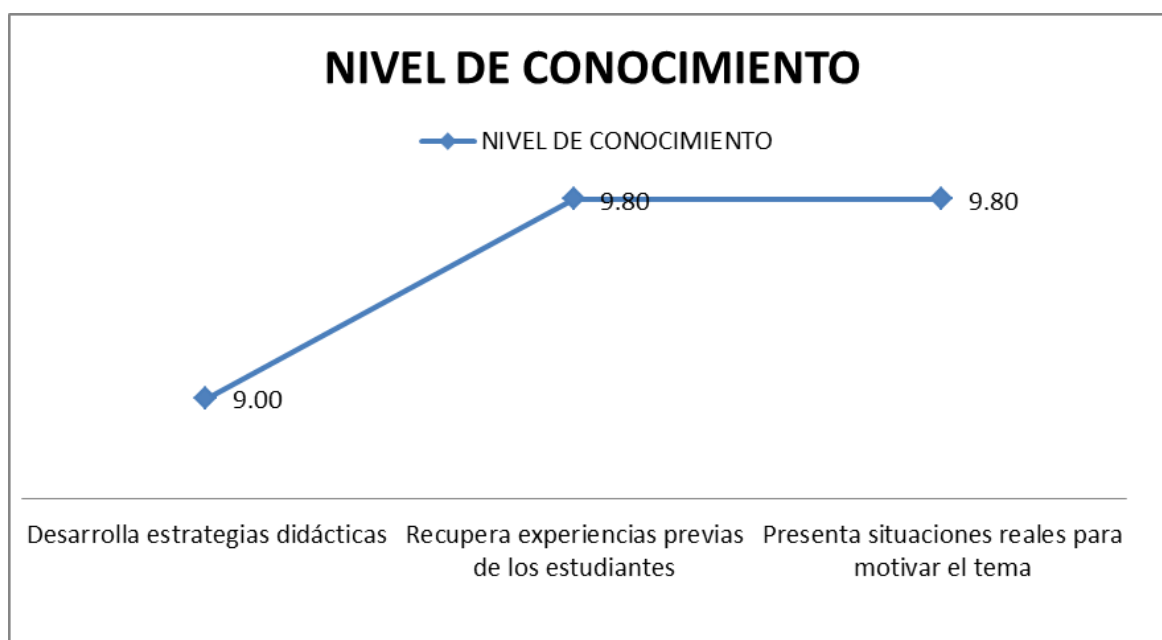
**3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO**

**TABLA 18**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.53</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla Elaborado por: UTPL 2014



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

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret  
Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla

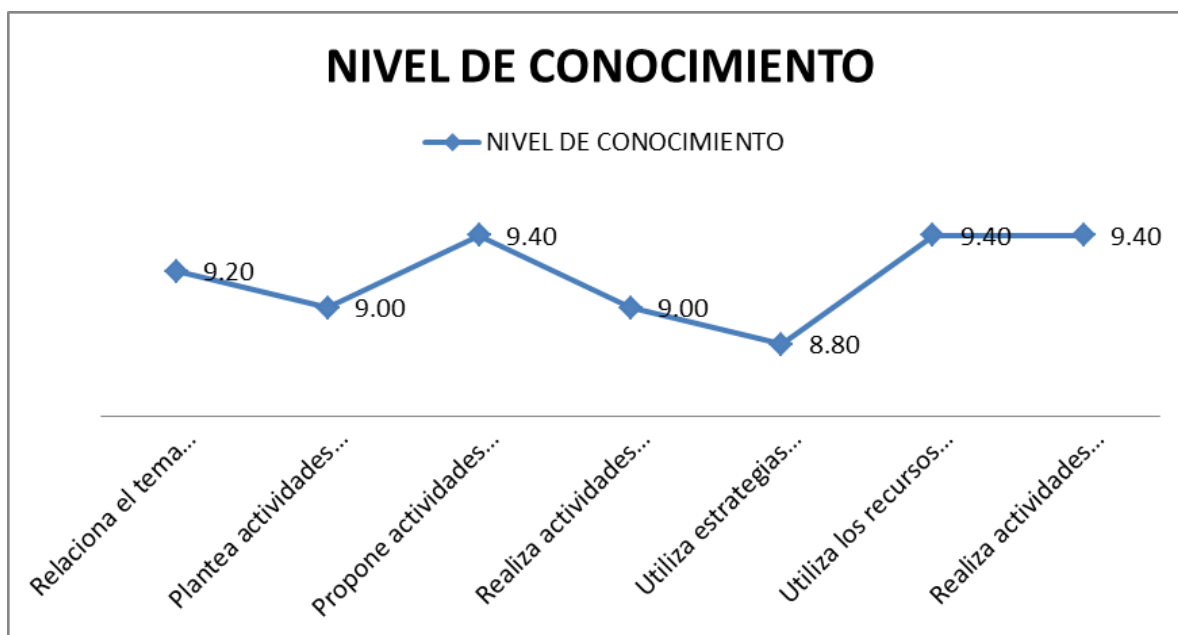
En la investigación realizada en la UEMTN, el nivel de conocimiento para desarrollar estrategias didácticas en relación al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje es más bajo en comparación a los elementos restantes, Este indicador obtuvo un 90% a diferencia de recupera experiencias previas de los estudiantes que obtuvo un 98% al igual que Presenta situaciones reales para motivar el tema” esto supone un trabajo de capacitación al profesorado pendiente por parte de la institución.

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

**TABLA 19**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.80	88%
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%
	<b>TOTAL</b>	<b>64.20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.17</b>	<b>92%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret



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

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

El nivel de conocimiento expresado por los docentes, según el cuestionario del desempeño docente aplicado a los profesores participantes de nuestra investigación, indica que los elementos del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje se ubican en un nivel alto

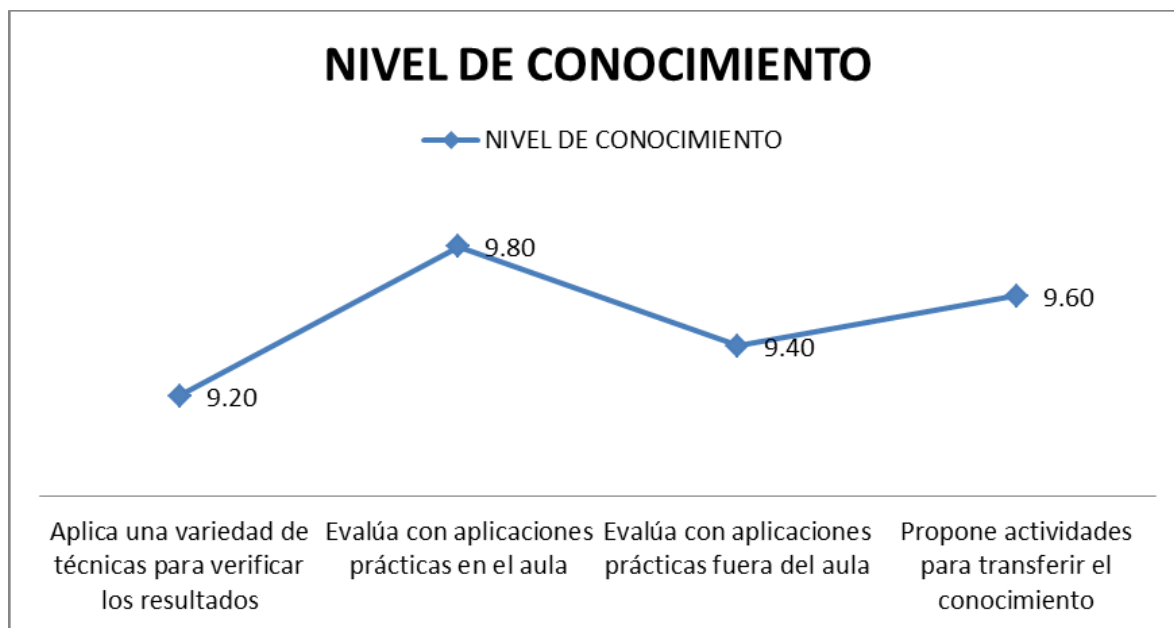
excepto “utiliza estrategias metodológicas” que obtiene un 88% sin ser un valor bajo. Por lo expuesto con anterioridad se puede considerar de suma importancia el apoyar al docente en el conocimiento e identificación de estrategias metodológicas acordes a sus objetivos y **planificación.**

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

**TABLA 20**

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>38.00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.50</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret



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

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

Según el cuestionario del desempeño docente aplicado a los profesores participantes de nuestra investigación en la UEMTN, el nivel de conocimiento expresado por los docentes en relación al proceso de enseñanza aprendizaje se ubica en un nivel alto, con un porcentaje

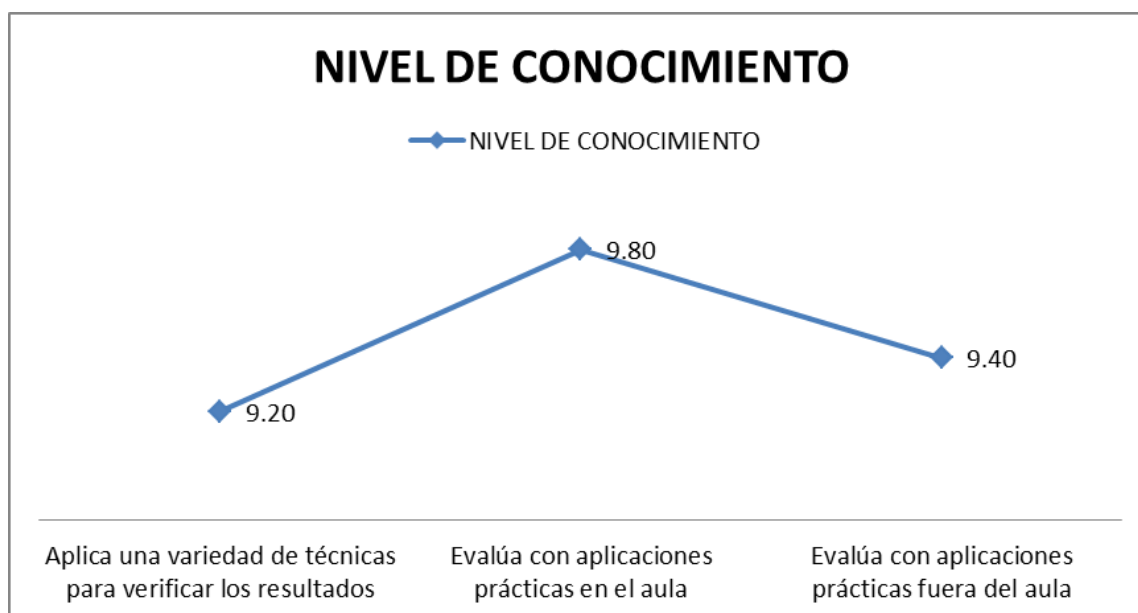
del 95%, por lo que se concluye que no existe deficiencia alguna y esto se destaca como una fortaleza del profesorado. Esto también refleja que se puede considerar cierto, lo que Enriquez (2007) menciona y además se señala en el marco teórico, respecto a las características de la práctica educativa; esta debe ser intencional, sistemática y organizada, pues los docentes conocen las fases del proceso de enseñanza aprendizaje, trabajan para cumplir cada fase e incorporan elementos que favorezcan esta práctica, guardando relación entre sí y actuando simultáneamente.

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

**TABLA 21.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.47</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret



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

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

En términos generales, el nivel de conocimiento de las etapas del proceso de enseñanza-aprendizaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario de desempeño docente es alto por lo que sólo habría que dar soporte en la implementación de los mismos; sin embargo, no se puede dejar de lado la disposición del Ministerio de Educación (2012) referente a la formación profesional continua que hace hincapié en la actualización docente y el mejoramiento académico; por lo antes expuesto se puede hacer referencia a una necesidad de profundizar y revisar contenidos aun cuando los docentes evidencien un conocimiento y dominio elevado de la información.

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

TABLA 22 3.2.13. (Transpuesto) Resultados desglosados en la Gestión de Aprendizaje.

<b>(TRANSPUESTO )Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>			
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>FRECUENCIA</b>	9.27	9.09	8.85
<b>IMPORTANCIA</b>	9.40	9.46	9.25
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9.53	9.17	9.50

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

En cuanto a la gestión de aprendizaje se debe enfatizar en la observación y perfeccionamiento de la fase evaluativa ya que en frecuencia es la más baja, con una puntuación del 8.85; a su vez, la fase de evaluación respecto de la importancia que el docente le atribuye también obtiene la puntuación más baja, que es 9.25. Esto podría deberse a que los tiempos de trabajo no están bien definidos o no se respetan por lo que esta fase final o de cierre no se realiza o se hace de manera acelerada sin llegar a cumplir su objetivo.

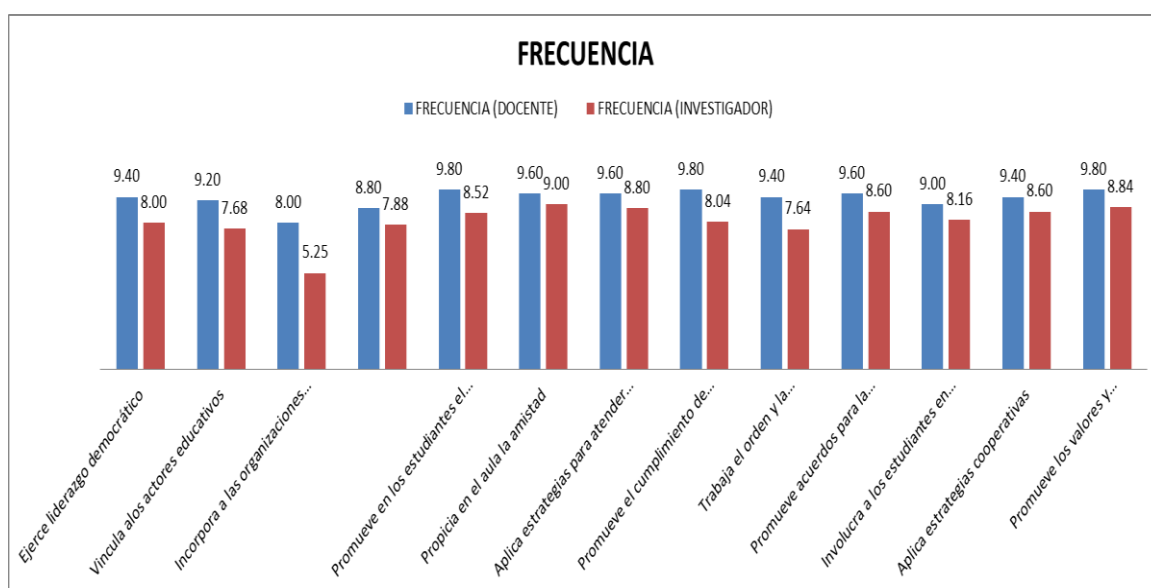
## 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

### 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 23.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	PUNTAJE (DOCENTE)	PUNTAJE (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.40	8.00	94%	80%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.20	7.68	92%	77%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.00	5.25	80%	53%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.80	7.88	88%	79%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.80	8.52	98%	85%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.60	9.00	96%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.60	8.80	96%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	8.04	98%	80%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.40	7.64	94%	76%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.60	8.60	96%	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.00	8.16	90%	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	8.60	94%	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	8.84	98%	88%
<b>TOTAL</b>		<b>121.40</b>	<b>105.01</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.34</b>	<b>8.08</b>	<b>93%</b>	<b>81%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret



**FIGURA 23.** 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.

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

En cuanto a la frecuencia del desempeño docente en el ámbito de liderazgo y comunicación, a través de los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de desempeño docente aplicado en la UEMTN, se aprecia un nivel elevado, desde la perspectiva del docente con un promedio del 93%, esto garantiza un rol activo, participativo y que estimula la interacción con los estudiantes por parte del docente; sin embargo, los valores obtenidos a través de la apreciación de la investigadora alcanzan el 81% lo que evidenciaría una necesidad de mejorar los indicadores con más baja puntuación, que son: “incorpora



organizaciones gubernamentales y no gubernamentales” 53%, “trabaja el orden y la organización en las actividades” 76%, “vincula a los actores educativos” 77%, entre otros.

### 3. 4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

TABLA 24.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>125.20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.63</b>	<b>96%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

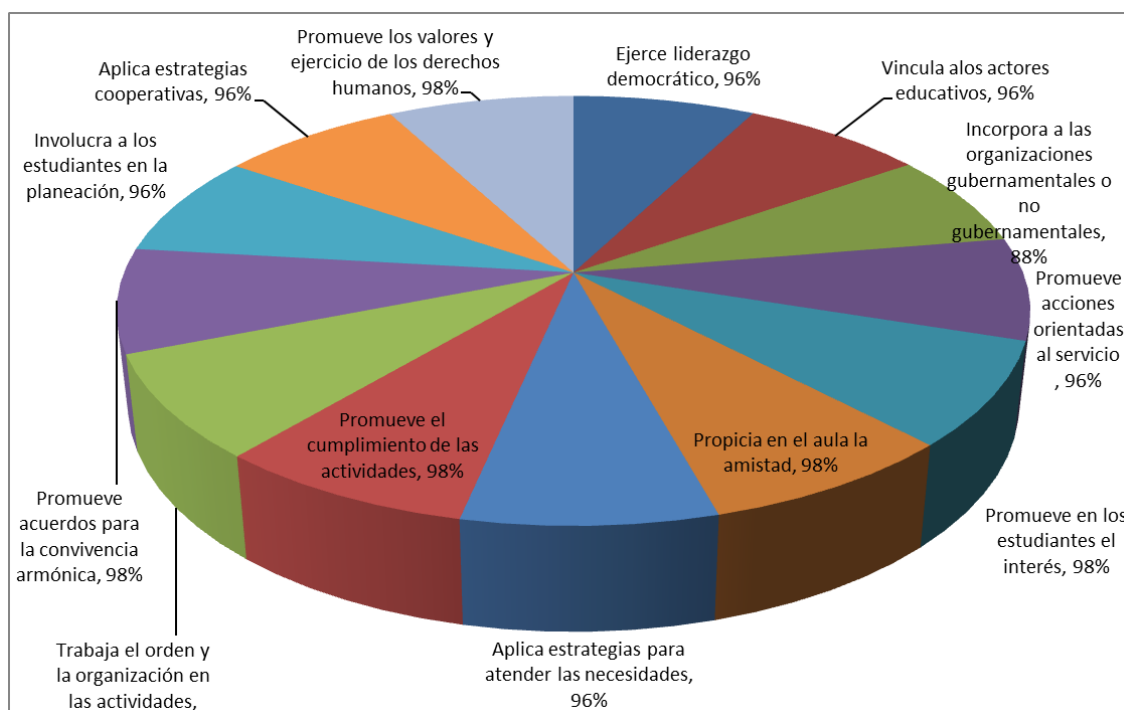


FIGURA 24. 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

El porcentaje de importancia atribuido por los docentes, en el cuestionario de desempeño docente en la UEMTA elementos del ámbito del liderazgo y comunicación es alto, se destacan “promueve en los estudiantes el interés” 98%, “propicia en el aula la amistad” 98%, “Promueve el cumplimiento de las actividades” 98%, entre otros. Pero llama la atención el valor asignado a “Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales” 88% pues es el más bajo y al ser un elemento observado por la investigadora con una baja frecuencia surge la necesidad de ser expuesto y socializarlo para establecer con el cuerpo docente su relevancia y ajustarlo a la práctica docente.

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

TABLA 25.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.40	94%
4.2	Víncula a los actores educativos	9.40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10.00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10.00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>123.40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.49</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret  
Elaborado por: UTPL 2014

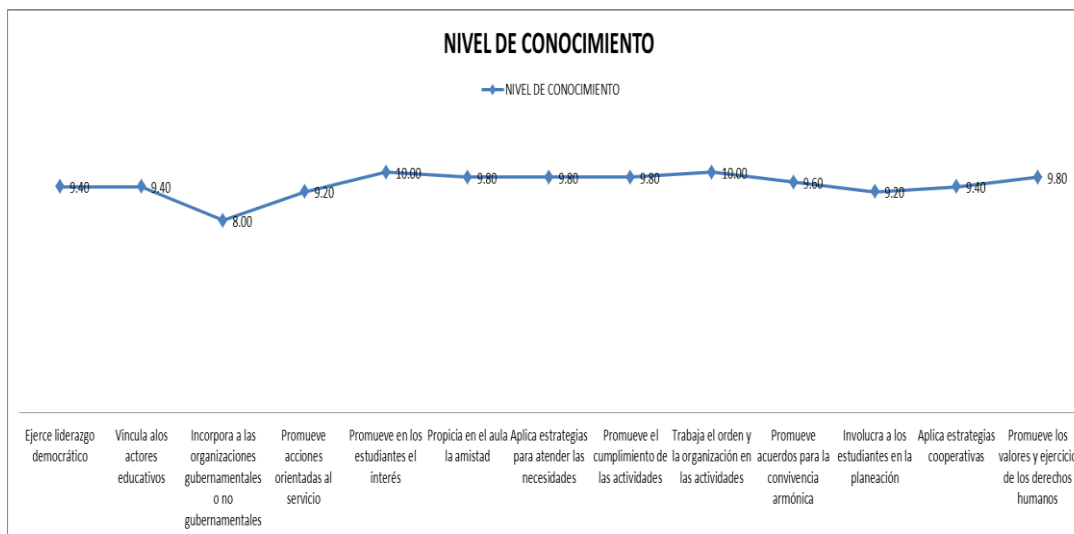


FIGURA 25. 4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret  
Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla

El nivel de conocimiento del docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño, expresado en la encuesta aplicada en la UEMTN, se ubica en la mayoría de sus elementos en un alto porcentaje, tales como: “promueve en los estudiantes el interés” 100%, “Trabaja el orden y la organización en las actividades” 100%, “Propicia en el aula la amistad” 98%, etc. Pero el valor asignado a “Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales” sigue siendo el más bajo con 80%, por lo que al contrastarlo con la frecuencia e importancia, bajos también, corroboran la necesidad de analizarlo y llevarlo al ejercicio de la labor docente.

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

TABLA 26

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9.27	8.08
	Desarrollo	9.09	7.41
	Evaluación	8.85	7.65
	Visión Global	9.07	7.71

<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>		9.34	8.08
---	--	------	------

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

Elaborado por: UTPL 2014

Los resultados ofrecidos por los docentes y la investigadora son diferentes pero aunque mantienen una diferencia de hasta 1,68 puntos no marcan un desfase mayor que pueda invalidar alguno de los dos criterios.

Al contrastar los resultados del análisis global con la comparación del cuestionario de autoevaluación, es posible mencionar que el proceso de enseñanza aprendizaje se realiza en su mayoría en el desarrollo que además es el aspecto que desde la visión de la investigadora es el menos atendido o realizado con un mayor grado de necesidad de mejorar. Esto corrobora la apreciación expresada en el análisis global sobre una posible actitud de desestimación ante el proceso de enseñanza aprendizaje o la falta de cumplimiento de la planificación por parte del docente.

### 3. 6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

**TABLA 27.**

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9.13	9.38	9.10
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.38	9.59	9.30
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.24	9.54	9.46
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.07	9.37	9.47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.34	9.63	9.49

Fuente: cuestionario del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Monte Tabor-Nazaret

Elaborado por: Lingen Moscoso Alexandra Priscilla Elaborado por: UTPL 2014

El análisis global del desempeño profesional del docente arroja resultados muy buenos que evidencian un nivel de conocimiento, aplicación y desarrollo de habilidades favorable para el trabajo del profesor.

Se puede observar en la investigación realizada en la UEMTN, que el valor de la frecuencia en los ámbitos de gestión legal y gestión de planificación institucional y curricular, guardan estrecha relación con el nivel de conocimiento asignado; sin embargo, no necesariamente lo hace en relación al nivel de importancia, que en estos casos es superior. Esto hace evidente que, aún sabiendo la importancia de cada ámbito, el docente actúa conforme a lo que conoce pues por un lado no puede hacer más ya que ignora ciertos conocimientos y, por otro lado, no existe motivación para profundizar y elevar el nivel de conocimiento y de esta forma la frecuencia en su ejercicio profesional.

En los ámbitos de gestión del aprendizaje (planificación del proceso de enseñanza aprendizaje) y del liderazgo y comunicación se detecta que los docentes dan mucha importancia a estos aspectos pero en la práctica el nivel de frecuencia es inferior a su nivel de conocimiento lo que llama la atención pues fácilmente podrían mejorar su ejercicio pues cuentan con el dominio de los conocimientos para hacerlo pero algún factor que no se ha identificado con claridad lo evita.

Finalmente en el ámbito de gestión del aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje) presenta una peculiaridad y es que los docentes saben mucho más de lo que consideran importante pero en la práctica la frecuencia es más baja por lo que quizás se enfrentaría una actitud de desvalorización al proceso de enseñanza aprendizaje o un descuido por cumplir lo planificado y cumplir los objetivos establecidos.

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## CONCLUSIONES

En relación al ámbito legal se concluye que los docentes no están sensibilizados con el plan decenal que es un documento que da pautas de acción para la ejecución de procesos de reformas del sistema educativo y conocer plenamente cada uno de sus objetivos, mismos que apoyan políticas, metas.

En relación a la planificación institucional y curricular de los docentes se concluye que se encuentran en un alto nivel de frecuencia en cada uno de sus indicadores, esto es positivo porque se refleja de manera interna un alto grado de organización e involucramiento de los docentes en la elaboración, ejecución y evaluación de cada uno de los pasos para implementar todos los cambios y adecuaciones que la nueva ley de educación propone. Sin embargo es posible, en base a lo expresado anteriormente, pensar que los Directores de cada sección deberían hacer una revisión del PEI con cada docente y solicitar actividades que promuevan el cumplimiento de las metas de la Institución.

Las puntuaciones asignadas por los docentes, en relación a su desempeño en el ámbito de la gestión del aprendizaje, son mayores a las que pudo observar la investigadora, como se menciona en el análisis de los datos. En base a lo mencionado anteriormente cabe destacar que la visión del docente puede hacer referencia a una realidad que la investigadora desconoce por apreciar un momento atípico fuera de la rutina.

En términos generales hay un alto nivel de frecuencia en cada indicador del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación; sin embargo, el punto de “incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales” no guarda relación entre la apreciación del docente y la investigación, por lo que se concluye que los docentes deben apoyarse en una pedagogía que fundamente la formación de los alumnos para prepararlos para la vida. Para esto es necesario presentar propuestas innovadoras que promuevan el liderazgo de los docentes.

En resumen el desempeño profesional del docente está marcado por un alto nivel de responsabilidad, instrucción, experiencia y trabajo colaborativo. La visión del docente es muy buena pues se destacan todos los puntos a cubrir con un elevado porcentaje de

cumplimiento que evidencian que los profesionales de la docencia están en condiciones de realizar esta labor, con motivación y experiencia para aprovechar las oportunidades de crecimiento e identificar situaciones de riesgo y carencias a tiempo con una alta probabilidad de corrección o re-direccionamiento del proceso

## **RECOMENDACIONES**

En cuanto al ámbito de gestión legal se recomienda trabajar en pequeños grupos de estudio de docentes para revisar el plan decenal, sus objetivos, ya que si bien, están informados de todos los cambios que se han venido implementando en el sistema educativo, se necesita que revisen todas las herramientas de apoyo como el PEI, el currículo, la planificación, etc

Otra recomendación sería que para enriquecer las planificaciones de los profesores, los mismos que demuestran tener un alto nivel de desempeño ya que mantiene una frecuencia alta. Se pueden organizar grupos de trabajos para planificar conjuntamente y así intercambiar experiencias.

En relación a la gestión de aprendizaje se recomienda elaborar un programa de acompañamiento al docente a lo largo de todo el año lectivo para trabajar en conjunto en el perfeccionamiento de estrategias de aprendizajes. Esto mediante observaciones, entrevistas, encuestas y demás. Es necesario recordar que la apreciación de la investigación y el docente no era similar y por esto es posible que la visión del docente podría estar ligada a un exceso de confianza en sus conocimientos y en su experiencia como docente.

Por otro lado en el ámbito de liderazgo y comunicación se recomienda respaldar a los docentes con una constante capacitación por parte de la Institución, para trabajar en el liderazgo, autoestima y crecimiento personal y profesional. Esto daría a los docentes la oportunidad de ser educadores educados que además de impartir conocimientos garantizan en ellos mismos lo que quieren enseñar a sus alumnos y promueven con su ejemplo la formación de los alumnos.

Es factible que un impacto positivo de la pedagogía kentenejiana, que es en la que se fundamenta la formación de los alumnos del colegio, se vea maximizado si, de manera intencional, se direccionan esfuerzos para potenciar el liderazgo de los docentes. Esto enfocado desde una planificación cubriría el punto en el que los docentes deben mejorar



incorporando a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.

En términos generales, las oportunidades de mejoramiento y, por ende, de crecimiento en las que la institución podría trabajar podrían considerarse en el segundo quimestre de este año lectivo pues el nivel de compromiso, experiencia y conocimiento de sus colaboradores es alto lo que permite pronosticar un trabajo exitoso a la brevedad posible.



## Bibliografía

- Aguerrondo, I. (1996). *La escuela como organizacion inteligente*. Buenos Aires: Troquel.
- Allidiere, N. (2008). *El vínculo profesor-alumno: una lectura psicológica*. Buenos Aires, Biblos: Editorial Biblos.
- Añorga, M. (2013). *Curriculum y diseño curricular*. 1-15.
- Arenas, M., & Hernandez, T. (2009). Formacion Pedagogica docente y desempeño academico de los alumnos. *Revista de la educacion superior*, 7-18.
- Aveño Gonzalez, R., & J.C., N. (1999). *La estrategia de aprendizaje revisión teórica y conceptual*. Revista latinoamericana de Psicología, 425-461.
- Benilde, G., Javier, r. L., Edna, L., & Mario, R. (2008). Modelo de evaluacion de competencias docentes para la evaluacion media y superior. *Revista Iberoamericana de evaluacion educativa*, 97-106.
- Carbo, P. H. (2001). *Educar es sembrar en valores*. Cordoba: Editorial Paris.
- Carmona, Guillermo. (2012). *Repensando el liderazgo*. Editorial Patris
- Consejo Nacional de Educación. (2006). *Plan Decenal*. Quito: Ministerio de Educacion.
- De Luca, S. L. (s.f.). El docente y las inteligencias multiples . *Revista Iberoamericana de Educacion*, 1-12.
- Deloes, J. (1994). Los cuatro pilares de la educacion . *La educacion encierra un tesoro*, 1-8.
- Enriquez, P. G. (2007). Formacion inicial docente. *El docente-investigador*, 89-110.
- Esteban, M. (2008). *Estrategias de aprendizajes en el entorno de la educación*. Universidad de Murcia, 1-4.
- Fernandez, P. R. (2011). *Manual del dirigente*. Santiago : Editorial Nueva Patris S.A.
- Fuster, J. P. (2008). La planificación estratégica: una propuesta metodológica para gestionar el cambio en políticas de innovación educativa. *Revista Ibeeroamericana de educacion*.
- Fowle, R. B. (2008). *La Taxonomía de Bloom y el pensamiento crítico*. Eduteka, 1-51
- II, P. J. (15 de diciembre de 1981). Exhortaciones Apostolica Familiaris Consortis. 99. Roma, Vaticano, Roma: Vaticano.
- J, D. S. (2010-2011). *Fundamentos teorico meodologicos de la gestion educativa*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- J.Giam.Echeverry. (2001). *La tragedia educativa*. Buenos Aires: Fondo de cultura economica.

- Jacome, E. (2011). Estructura Organizacional Kentenejiana. *Colegio Monte Tabor Nazaret*, (págs. 1-20). Guayaquil.
- lengua, R. a. (2001). *Diccionario de la real academia*. Obtenido de <http://www.drae.es/recursos/diccionarios/drae>
- Maganto, J. M., & Bartau, I. (2003). La Formación de Padres en el marco de las Relaciones entre la Familia, la Escuela y la Comunidad. *La Formación de Padres un Modelo de actuación*.
- Medina, A., & Salvador, F. (2008). *Didáctica General*. Madrid: PEARSON EDUCACION.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Ley orgánica de Educación intercultural, Quito: Ministerio de Educación.
- Miranda, C. (2005). La Autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación de la práctica pedagógica. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1-24.
- Mintzberg, H. (2003). *Safari a la estrategia*. Buenos Aires: Edición Granica S.A
- Murcia, V. I. (1994). *La enseñanza de las estrategias del aprendizaje y las habilidades metacognitivas*. Perfiles educativos, 1-12.
- Murillo, J., González, V., & Razo, H. (2005). *Evaluación de Desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: UNESCO/OREALC.
- Papalia, D. Wendkos, S. (1999). *Desarrollo Humano. Los primeros años de la vida*. McGraw Hill Interamericana S.A.: Bogotá, Colombia.
- Publica, S. e. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México.
- Robles, R. 1990. *Escuela y comunidad*. Editorial UENED: Costa Rica.
- Rodríguez, D. S. (2010). *Fundamentos Teóricos metodológicos de la Gestión educativa*. Loja.
- Rueda. (2009). La evaluación del desempeño docente, consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de investigación educativa / <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3.html>*.
- Secretaría, E. P. (2004). *Manual de estilos de aprendizajes*. DGB.
- Shilman, L. (2005). Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma. *Revista del currículum y formación del profesorado*, 1-30.
- Sosa, P. (2001). *Educación es sembrar valores*. Córdoba: Editorial Patris.
- Sosa, P. H. (2002). *La Autoridad como camino de encuentro Educativo*. Córdoba: Editorial Patris.
- Sosa, P. H. (2006). *El perfil del educador*. Córdoba: Editorial Patris.

- Suiza, L. s. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. *tesis doctoral*. Valencia, España: Autora.
- Torres, R. E. (2007). *Al reencuentro con la familia*. Loja- Ecuador: UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA.
- Torío, S. (2004). Familia, Escuela y Sociedad. *Aula Abierta*. No. 83. P 35-52
- Vallejo, P. M. (2009). Ser profesor una mirada al alumno. *Implicaciones para el profesor de una enseñanza centrada en el alumno*. Guatemala: Publicado en Miscelánea Comillas,.
- Vallejo, P. m. (2009). Ser profesor una mirada al alumno. *Implicaciones para el profesor de una enseñanza centrada en el alumno*. Guadalajara: Publicado en Miscelánea Comillas, Julio 2006, vol. 64, nº124. Pp. 11-38.
- Vazquez, V. y. (2010). La profesión docente y la ética del cuidado. *Revista electrónica de investigación Educativa, Num especial 2*, pág.  
<http://redie.uabc.mx/contenido/NumEsp2/contenidoverdadera.html>.

## PROPUESTA

**AMBITO DE LA PROPUESTA:**

En el ámbito del liderazgo y la comunicación

**PROBLEMA IDENTIFICADO:**

Los profesores no incorporan a sus estudiantes a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA DE LA PROPUESTA:**

Capacitación de los profesores para que se identifiquen con el proyecto educativo de la institución y así ejerzan su docencia con un liderazgo basado en la pedagogía Kentenejjiana, que es en la que se fundamenta la formación de los alumnos.

**OBJETIVOS:**

La investigación realizada en la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret ha permitido establecer que es importante transferir la pedagogía Kentenejjiana a las aulas para que los alumnos establezcan procesos eficaces en el aprendizaje de los contenidos que puedan ser aplicados para la vida. Es necesario desarrollar en los profesores un amor pedagógico y esto solo lo lograrán en cuanto descubran su vocación como docentes y la misión que esta encierra.

Para esto es necesario apoyarse en instituciones no gubernamentales como el Centro Pedagógico José Kentenich quien cuenta con personal calificado para ayudar a los docentes a crear verdaderos vínculos con sus alumnos que favorezcan el desempeño docente en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los contenidos que se quiere transferir son:

- Interiorizar los fundamentos de la pedagogía de los vínculos y del Ideal para incorporarlas en su labor docente.
- Comprender las ventajas que representa para los docentes de la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret integrar en sus prácticas docentes el amor por su alumnos para desarrollar en ellos la mejor versión de sí mismo.
- Empezar procesos de conocimiento personal que aporten en la autoformación de los docentes.

- Descubrir la docencia como una vocación para cumplir la misión de formar personas al servicio de la sociedad.

### **ALCANCE DE LA PROPUESTA:**

Para esta propuesta se cuenta con el apoyo del Centro pedagógico José Kentenich, organización no gubernamental sin fines de grupo, quien pertenece al movimiento de Schoenstatt y cuya misión es el asesoramiento de comunidades educativas para transferir los conocimientos a través de procesos, herramientas y modelos pedagógicos orientados al desarrollo de competencias que contribuyan al mejoramiento de la educación Ecuatoriana. (Centro Pedagógico José Kentenich 2010)

De igual manera para esta propuesta se cuenta con el apoyo del departamento de formación de la Unidad educativa Monte Tabor Nazaret, la cual está dispuesta a ceder 2 tardes pedagógicas al mes de 14h35 a 16h05. Durante los meses de Octubre, noviembre, diciembre, enero y febrero del 2015, según cronograma.

### **ESPACIO Y TIEMPO:**

La propuesta de capacitación se llevará a cabo en las instalaciones de la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret, durante las tardes pedagógicas que mantienen los profesores cada día martes de todos los meses del año lectivo y que busca dar un espacio a los docentes para recibir capacitación, retroalimentarse en equipos de trabajo en relación a sus funciones dentro del plantel, destinar tiempo a actividades de planificación, revisión y calificación de tareas y lecciones, entre otras.

Los recursos económicos necesarios para desarrollar esta propuesta serán donados por la propia institución educativa ya que ellos son los principales interesados en que los docentes que laboran en su institución desarrollen herramientas pedagógicas acordes con el tipo de persona que se quiere formar.



ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIONES
<p>Tema módulo 1.- ¿Quién es verdaderamente un educador? Sosa, P. H. (2006).</p> <p>Reflexiones sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser persona</li> <li>• Educar</li> <li>• El educador</li> </ul> <p>Trabajo en grupo</p> <p>plenario</p>	<p>Informar en la tarde pedagógica del martes 23 de sobre la capacitación al regreso de vacaciones.</p>	<p>Proyector Hojas con reflexiones Plumas. Papelógrafo</p> <p>Lista de asistencia firmada circular firmada de invitación</p>	<p>Resumen del plenario Y conclusiones</p>
<p>Tema módulo 2.- El amor pedagógico Sosa, P. H. (2006).</p> <p>Reflexiones sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clases de amor</li> <li>• El amor enaltecedor</li> <li>• El respeto misericordioso</li> <li>• El amor exigente</li> </ul> <p>Trabajo en grupo</p> <p>plenario</p>	<p>El experto en el tema realiza introducciones para motivar las reflexiones de cada módulo y la coordinadora del trabajo en grupo orienta la dinámica grupal para garantizar el producto del trabajo.</p>	<p>Proyector Hojas con reflexiones Plumas</p> <p>Lista de asistencia firmada</p> <p>Papelógrafo</p>	<p>carteles trabajados, reflexión redactada.</p>
<p>Tema módulo 3.- Cualidades fundamentales del educador Sosa, P. H. (2006).</p> <p>Reflexiones sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La aceptación del otro</li> </ul>	<p>El experto expone una presentación sobre la pedagogía Kentenejiana y relaciona con lo</p>	<p>Proyector Hojas con reflexiones Plumas Asistencia firmada</p>	<p>, Minuta,  Conclusiones</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• La alegría</li> <li>• La comprensión</li> <li>• La paciencia</li> </ul> <p>Trabajo en grupo plenario</p>	aprendido por el docente en una plenaria.	Papelógrafo	
<p>Tema módulo 4.- El perfil del educador Sosa, P. H. (2006).</p> <p>Reflexiones sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que quiere decir misión</li> <li>• Que es un servicio desinteresado</li> <li>• Como servir a la vida del otro</li> </ul> <p>Trabajo en grupo plenario</p>		<p>Proyector</p> <p>Hojas con reflexiones</p> <p>Plumas.</p> <p>papelógrafo</p> <p>Asistencia firmada</p> <p>Diplomas asistencia</p> <p>Hojas de evaluación</p>	<p>Hojas de evaluaciones finales</p>

PRESUPUESTO:

<b>RECURSOS MATERIALES</b>				
<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>	<b>Aporte beneficiario</b>
100	Copias	0,05	5,00	Institución
4	Cartulinas	0.10	0.40	
	Pliegos de papel	0.50	1,50	
2	marcadores	1.20	2.6	
	Capacitador mensual	100	500	
	Imprevistos	35.00	35.00	

	<b>Costo Total</b>		<b>544,50</b>	

#### CRONOGRAMA DE PROPUESTA

Tareas	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.
Modulo 1	Martes 14 Martes 28				
Módulo 2		Martes 11 martes 25			
Módulo 3			Martes 9 martes 16		
Módulo 4				martes 6 martes 20	
Pedagogía del ideal y de los vínculos					Martes 10 Martes 24

#### PARTICIPANTES

80 profesores de la sección secundaria de la Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret y 4 coordinadores de sección.

#### BIBLIOGRAFIA

Sosa, P. H. (2006). *El perfil del educador*. Córdoba: Editorial Patris.

Kentenich, P.J (1985). *Mi Filosofía de la Educación*. Bellavista: Editorial Schoenstatt