



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas de la parroquia Julio Andrade, provincia del Carchi, en el año lectivo 2013 – 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Hernández Martínez, Henry Baldomero

DIRECTOR: Lasso Acaro, Jefferson Rodrigo, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctor.

Jefferson Rodrigo Lasso Acaro.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas de la parroquia Julio Andrade, provincia del Carchi, en el año lectivo 2013 – 2014”**, realizado por Hernández Martínez Henry Baldomero, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Diciembre de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Hernández Martínez Henry Baldomero, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Jefferson Rodrigo Lasso Acaro director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f:

Autor: Hernández Martínez Henry Baldomero

040148064-5

DEDICATORIA

La realización del presente trabajo de investigación brinda la satisfacción de saber que el tiempo y esfuerzo invertido en el transcurso de la formación académica en tan prestigiosa universidad, nos brindan sus frutos al proveernos de los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñarnos profesionalmente en nuestra sociedad.

Quiero dedicar el presente trabajo de investigación a mi familia, fuente de cariño y de los mejores valores expresados en todo el apoyo y comprensión brindada; a mis amistades y compañeros que supieron brindarme su valiosa ayuda cuando la necesitaba; en fin, a todos quienes tienen un lugar especial en mi corazón.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a todos quienes de una u otra manera formaron parte en el desarrollo de este trabajo.

En primer lugar a mi familia, que supo comprenderme en los momentos más difíciles en los cuales se evidenció el cariño que nos unifica.

También mis amigos y compañeros son merecedores de mi gratitud, tanto por el ánimo brindado en momentos que se pensaba desfallecer, como en lo académico al orientarme cuando fue necesario.

Un agradecimiento especial para todos los miembros de la institución en la cual se realizó la presente investigación, directivos, docentes, estudiantes y demás personas por la amable colaboración en el desarrollo de la misma.

Por último y no por menos importante a todos y cada uno de los docentes y tutores de la Universidad Técnica Particular de Loja por haber sabido guiar mi proceso de formación académica y brindarme las herramientas necesarias para ser un buen profesional y sobre todo un buen ser humano.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	16
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	18
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	18
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	19
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	20
1.2. Gestión educativa.....	22
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	22
1.2.2. Características de la gestión.....	23
1.2.3. Tipos de gestión.....	25
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	27
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	28
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	29
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	30
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	32
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	33
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	33
1.3.2. Tipos de estrategias.....	34
1.3.2.1. En la gestión legal.....	35
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	36
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	39
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	41
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	45
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Contexto.....	46
2.3. Participantes.....	47
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	48
2.4.1. Métodos.....	48
2.4.2. Técnicas.....	49
2.4.3. Instrumentos.....	49
2.5. Recursos.....	50

2.5.1. Talento Humano.....	50
2.5.2. Institucionales.....	51
2.5.3. Materiales.....	51
2.5.4. Económicos.....	51
2.6. Procedimiento.....	52
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	53
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	54
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	55
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	57
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	58
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	58
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	60
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	61
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	63
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	63
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	63
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	66
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	67
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.	67
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	69
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	70
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	72
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	73
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	74
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	76
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza	

aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	77
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	78
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	80
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	81
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	82
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	83
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	85
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	85
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	87
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	89
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	91
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	93
CONCLUSIONES.....	96
RECOMENDACIONES.....	98
BIBLIOGRAFIA.....	100
PROPUESTA.....	107
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, de la parroquia Julio Andrade, cantón Tulcán, provincia del Carchi en el año lectivo 2013-2014”. Tiene como objetivo determinar el desempeño de los profesionales en educación, considerando los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

El trabajo de fin de titulación inició con una intensa revisión bibliográfica que permitió comprender la problemática de estudio, posteriormente con la aplicación del cuestionario y el registro de observación de las actividades docentes se recolectó información a una muestra de cinco docentes, procediendo luego a la sistematización de datos utilizando herramientas estadísticas y matrices excel proporcionadas. Realizando el análisis e interpretación de datos obtenidos de cada ámbito, se presentan las conclusiones, recomendaciones y la respectiva propuesta de intervención.

Los resultados permiten comprender los beneficios pedagógicos y sociales de diseñar y ejecutar planes de acción educativa en beneficio de la comunidad, potenciando de esta manera la vinculación social de los estudiantes.

PALABRAS CLAVES: desempeño, vinculación, liderazgo, educación.

ABSTRACT

This research "Teacher performance in the process of learning of the Fiscomisional Education Unit "María Auxiliadora" Salesian, Julio Andrade parish, Tulcán canton, Carchi province in the 2013-2014 school year" Aims to determine the performance of professionals in education, considering management areas: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

The final paper qualification began with an intensive literature review for understanding the problem study, then the application of the questionnaire and the observation record of teaching activities information were collected at a sample of five teachers, then proceeding to the systematization data using statistical tools and dies excel provided. Performing the analysis and interpretation of data from each field, the findings, recommendations and the respective proposal for intervention are presented.

The results allow to understand the educational and social benefits of designing and implementing action plans for educational benefit of the community, thereby enhancing social bonding of students.

KEYWORDS: performance, bonding, leadership, education.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que lleva por título: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica de la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, en el año lectivo 2013-2014”, institución localizada en la parroquia Julio Andrade, cantón Tulcán, provincia del Carchi, se encuentra dirigido a contribuir al mejoramiento de la educación en la institución mencionada mediante la adecuada capacitación docente e implementación de propuestas educativas en el trabajo con los estudiantes, considerando esto como un factor importante de la labor docente en favor de alcanzar los objetivos y metas educativas, demostrando con sus resultados la posibilidad de ser imitado por otras instituciones con características o necesidades similares.

La investigación es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, generando resultados en base a reflexiones sobre la información recopilada en las encuestas realizadas al personal docente y a las observaciones de aula, mostrando datos de primera mano sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la institución.

Los cambios suscitados en los últimos años en lo concerniente al tema educativo, ha producido mucha incertidumbre y recelo en la manera de llevar a cabo esta profesión, llevando a los docentes a preocuparse casi en su totalidad de los conocimientos que imparte dentro del salón de clase, por cuanto la importancia de la investigación reside en los beneficios que pueden darse al interactuar la escuela y la comunidad en la búsqueda activa de soluciones.

La presente investigación posee gran valía para la Universidad Técnica Particular de Loja, promoviendo la preparación continua de los docentes, debido a que los resultados que se generan servirán de base para la creación y ejecución de nuevos proyectos educativos comunitarios, instrumentos pedagógicos útiles a toda la comunidad educativa.

La vinculación entre escuela y comunidad cobra especial importancia para la comunidad, demostrando el profundo interés que poseen los directivos, personal docente y administrativos de la institución en la formación académica de los estudiantes a través de la inserción educativa en pro del desarrollo comunitario.

En los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, la investigación permitirá la concientización sobre el gran valor pedagógico que posee un adecuado trabajo estudiantil que demuestra los conocimientos adquiridos en el aula

aplicados en el contexto en que se encuentran, convirtiéndose esto en un factor importante para potenciar la calidad del trabajo docente.

Este estudio aporta al investigador importante información sobre el desarrollo del proceso educativo en el salón de clases, el acercamiento a los estudiantes, estrategias de transferencia de conocimientos, entre otros datos que permiten impulsar acciones que busquen mejorar el proceso formativo de los estudiantes, retando sus capacidades que impulsen la investigación de diversas opciones de solución. Información asimilada como base de formación profesional del trabajo docente que a futuro realizará el investigador.

La realización de esta investigación fue factible gracias a la apertura y colaboración tanto de los directivos como del personal docente de la institución educativa, desde la recolección de datos hasta el desarrollo de la propuesta, a la Universidad Técnica Particular de Loja que ha brindado los conocimientos académicos, las orientaciones y herramientas necesarias para desarrollar el presente trabajo que brinda la oportunidad al investigador de vivenciar la labor educativa.

La investigación ha logrado los siguientes objetivos:

- * Recopilar información de diversas fuentes bibliográficas que fundamentan teóricamente los diferentes ámbitos de gestión del desempeño docente.
- * Determinar la frecuencia con la que los profesores realizan sus actividades didácticas, mediante los datos obtenidos del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y de la ficha de observación.
- * Describir la importancia que los profesores brindan a cada ámbito de gestión y a cada actividad realizada en su labor; producto del análisis de los datos obtenidos en cada ámbito de gestión.
- * Identificar el nivel de conocimiento que los docentes poseen para su adecuado desempeño en cada ámbito de su labor profesional, mediante la observación y registro de su trabajo docente en los instrumentos de investigación.
- * Analizar el desempeño docente tanto en el ámbito de gestión del aprendizaje, como en el de liderazgo y comunicación, realizando una comparación crítica y reflexiva de los datos

expresados por los docentes en la autoevaluación con los resultados de la observación de los períodos de clase por parte del investigador.

* Plantear una estrategia de intervención como propuesta resultante de la identificación de la problemática en ámbito de gestión en el cual, según el análisis de resultados de los instrumentos de investigación, se determina que es necesaria. Lo cual lleva a plantear una propuesta de acción efectiva para solucionar el problema detectado.

La presente investigación consta de cuatro capítulos que a continuación se detallan:

Capítulo 1. Marco teórico, en el cual se encuentra la compilación de información investigada referente al desempeño docente, gestión docente y estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

Capítulo 2. Metodología, con las diferentes orientaciones en que se basó la investigación, consta del diseño de la investigación, contexto, participantes, los métodos y técnicas utilizados en la investigación, los recursos necesarios para su desarrollo y el procedimiento que siguió la investigación.

Capítulo 3. Resultados: análisis y discusión, considerado como la parte central del informe, es donde se determina de manera crítica, analítica e interpretativa la información de los datos obtenidos en la investigación, y;

Capítulo 4. Conclusiones, recomendaciones y propuesta, las conclusiones son precisas, coherentes y están en relación directa con los objetivos del estudio, de aquí se derivan las recomendaciones con lo cual se genera la propuesta conformada por estrategias de realización factible, encaminadas a la solución de la problemática detectada.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. *Definiciones de desempeño docente.*

En un artículo educativo (Muñoz B. , 2010), el desempeño docente, además de referirse al tipo de actividad económica que está realizando, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, también hace referencia a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera se realice. Una opinión similar se encuentra en la definición brindada por el Colectivo de Autores Cubanos (2005), como se cita en Torres Díaz (2008) en el cual menciona que:

“Es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. La acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa” (párr.9).

En el marco de buen desempeño docente (Ministerio de Educación del Perú, 2013) se menciona que los desempeños son “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas” (p. 24), por tanto el docente tiene una visión de cuan complejo resulta este tema ya que están presentes todas las tareas y actividades que son inherentes a su labor desde el inicio de su formación profesional.

Por lo que Mutis (2009) da a entender que el docente debe tener un gran dominio de la materia (ámbito científico), dominio en las técnicas didácticas y de enseñanza (ámbito pedagógico), debe estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones, es decir, constantemente actualizado, para así fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea.

Es pertinente recordar que las diferentes actividades educativas, tanto de docentes como de estudiantes, se desarrollan en diferentes ámbitos y circunstancias, por lo cual Laies & Delich (2010) entienden al desempeño docente como la “práctica de mediación cultural, como práctica social y política, como instrumento para las tareas de transmisión necesarias para la actividad social, productiva y el crecimiento personal” (p. 6).

Por consiguiente, el desempeño docente puede considerarse como el principal factor en el servicio educativo de toda institución, se debe tener una visión más amplia sobre el trabajo que se realiza tanto dentro como fuera del salón de clases, sin olvidar que los diferentes procesos educativos que se han trabajado los últimos tiempos en varios países, han llevado a redefinir los aspectos con que se caracteriza al desempeño docente, cimentándolo mediante la práctica diaria de su misma labor, comprendiendo que nunca existirán las famosas “recetas didácticas” que sean útiles para todo grupo estudiantil, siempre será necesario la imaginación, la preparación pedagógica y sobre todo el compromiso de la persona a cargo del aprendizaje, el docente.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Múltiples son los factores que intervienen a lo largo de la labor ejercida por los docentes, que inicia desde la formación misma en su profesión, el contexto en que se desenvuelve, su actitud ante los diferentes acontecimientos del día a día, entre otros aspectos que se tratan en el presente apartado.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Reflexionar el comentario de Ramírez (2010): “trabajar en educación es una gran vocación de quienes consagran su vida a la tarea educativa. Son constructores privilegiados del mundo y militan en vanguardia en las filas de un auténtico apostolado” (párr.3), brinda ánimos a todos los profesionales de la educación para continuar actualizándose en la carrera docente, además, Ortiz (2012) también recuerda que “la tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella” (párr.2). O como dice Vaillant (2007) respecto a esto:

La formación de los docentes constituye un punto crítico del debate educativo, lo que explica el interés existente en América Latina por renovar las instituciones formadoras, definir el papel del formador de formadores, mejorar las propuestas curriculares, diseñar un sistema de inserción a la docencia y de desarrollo profesional y pensar en programas que permitan titular a un mayor número de docentes fundamentalmente para educación media (p. 5).

Aquello que se debe conocer en la labor dentro del aula se denomina contenido curricular, el cual señala los conocimientos y destrezas que el docente debe poseer, Barajas (2011) explica que los contenidos curriculares; planificar, desarrollar y evaluar formativamente el proceso de enseñanza y aprendizaje llegan a potencializar todo el proceso educativo, por su parte, Marchesi (2007) entiende que cada nuevo avance y descubrimiento realizado por las diversas investigaciones en la educación brindan nuevas visiones y concepciones sobre la labor educativa, dando como resultado nuevos currículos, nuevos métodos de enseñanza, nuevas formas de evaluación, nuevos sistemas de colaboración o nuevas competencias profesionales.

Cabe entonces entender todo esto como un proceso continuo de avance profesional, que obliga a los profesores a reaccionar ante cada nueva visión y a adaptar su forma de trabajo, el mantenerse actualizados y pendientes de cada cambio que servirá además como fuente de creación de nuevos mecanismos en el diseño de estrategias para estimular el esfuerzo de los alumnos y promover su capacidad para aprender por sí mismos y con otros.

1.1.2.2. Motivación.

Este apartado tendrá como punto de inicio una reflexión motivacional de Vidal (2007):

Quienes se atreven a alcanzar sus más caros sueños, tienen infinidad de retos. Hay quienes por más intentos en la búsqueda de la propia felicidad aún no conquistan sus metas. Bien, aprendieron a establecer objetivos, a visualizar el resultado, se encaminaron, cayeron una y otra vez. ¡Pero no aprenden la lección! Cometan los mismos errores. (p. 24).

Los verdaderos sueños de un profesor se encuentran en los demás, en especial de sus estudiantes, también en el ambiente en el cual desarrolla su actividad. Sin embargo, hay ocasiones en las cuales el docente no se encuentra en su mejor ánimo, Herrán (2004) dice que el docente en muchas ocasiones se encuentra con aspectos tan negativos en medio de su labor que resulta inevitable que su autoestima se vea afectada y no actúe en las mejores condiciones para la formación de sus alumnos, ni para su propio desarrollo profesional.

La baja autoestima docente parece actuar como fuente generadora de dificultades de aprendizaje del propio profesor, por lo que se precisa un mejor entendimiento de lo que significa la motivación, por cuanto la definición encontrada en Morán (2009) menciona que:

Cuando una persona desea aprender algo, las otras actividades no atraen sus esfuerzos. Se produce un cambio, un aumento de expectativa y luego de tensión, y ambos casos constituyen una disposición para aprender ese algo. Esto determina una movilización de energía, la cual se ha consumido cuando el aprendizaje ha sido llevado a cabo. Si el esfuerzo tiene éxito, la tensión también se alivia: “la motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta” (párr. 2).

Además hay que considerar la opinión de Ibáñez (2012) que define a la motivación como “una capacidad que precisa enseñar valores superiores como la satisfacción por el trabajo bien hecho, la superación personal, la autonomía y la libertad que da el conocimiento, implica utilizar auto instrucciones, relacionar contenidos, trabajar en equipo, etc.” (párr. 3), que junto a la intuición, en ocasiones reflexionada y consciente, de que enseñar a los otros es una tarea que merece toda la pena del mundo, que conecta con lo más noble del ser humano, sitúa a los profesores en el lugar adecuado para promover el bienestar y progreso de las nuevas generaciones, como menciona Marchesi (2007), “de alguna manera esa intuición desvela el carácter moral de la profesión docente y la necesidad de descubrir su valor y su sentido para ejercerla con rigor y vivirla con satisfacción” (p. 80).

A todo esto pueden surgir aportes adicionales que lleven a reflexionar sobre esta profesión y de cómo encontrar la manera de mantener la motivación necesaria para ejercerla adecuadamente, ya que a pesar de las tensiones que conllevan todas las actividades docentes, hay muchos profesores que mantienen siempre un excelente ánimo, no son solo las gratificaciones que pueden recibirse en la profesión docente; monetario, reconocimientos públicos, placas, etc., sino por el hecho de saber que su trabajo es la base sobre la cual está construyéndose un mejor futuro.

1.1.2.3. *Relación profesor estudiante.*

La interacción entre el profesor y el estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es un proceso bidireccional (profesor-estudiante, estudiante-profesor), en cualquier ámbito o contexto que se encuentren, Bertoglia (2005) considera que es una participación conjunta y una implicación activa de ambos participantes, lo que genera una influencia tanto mutua como simultánea basada no sólo en “una respuesta a” sino también en “una anticipación de”. Ambos exteriorizan sus propios puntos de vista, pensamientos y emociones e interiorizan los aportes del otro, permitiéndole a cada uno construir nuevas realidades como consecuencia de esta interacción.

Sin embargo existen muchas causas por las cuales no se da una buena relación profesor-estudiante, entre de ellas se encuentra la falta de comunicación y otra el exceso de confianza, Romero (2012) menciona que es necesaria la confianza y la comunicación, pero al igual que muchas cosas en este mundo, todo en exceso o en escases es perjudicial. De la misma manera el exceso o falta de confianza puede generar una mala relación entre el profesor y el estudiante al sobrepasar el límite que debe existir entre cada uno.

Teniendo en cuenta que una relación es el resultado del punto de vista personal que cada uno tiene sobre los demás y lo primero que cabe destacar es que los alumnos son, naturalmente, alumnos, como dice Brain (1998) citado en Morales (2013), son seres humanos normales que, como todo el mundo:

- ✓ Se pueden aburrir, les cuesta mantener la atención (es difícil mantenerla más de 20 minutos seguidos).
- ✓ Pueden cometer errores, y es natural que los cometan.
- ✓ Reaccionan mejor a la alabanza personal que a la crítica (exactamente lo mismo que sus profesores).
- ✓ Hacen buen uso de la crítica constructiva... si se da en un buen tono, en un clima positivo, no como una reprensión.
- ✓ Responden a la atención personal, trabajan con más empeño con alguien que sienten que les conoce y que se preocupa por ellos (pp. 1, 2).

Todos estos son aspectos no se deben descuidar en ningún momento, además recuerda Marchesi (2007) que “las emociones de los docentes son expresión de la interacción con los alumnos y con los compañeros” (p. 80), entendiendo que al hablar de la relación e interacción profesor-estudiante está presente también la relación del docente con los demás profesores, siendo este un factor que puede afectar a los estudiantes que se encuentran en la institución. Un docente moderno según (Mora Vanegas, 2007) “debe estar bien compenetrado cómo son sus interrelaciones con sus estudiantes, de qué manera ellos lo perciben y se sienten plenamente identificados con su estilo docente, concretamente, motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan” (párr. 3).

Se puede deducir la relación entre el profesor y los alumnos a partir del tan conocido dicho “más que maestros hay que ser amigos” con el cual se pretende llegar a los estudiantes, sin embargo nunca se debe olvidar que a pesar de intentar ser amigos de los estudiantes, el maestro sigue siendo su guía, su tutor, por lo que el nivel de confianza y obviamente el de respeto entre cada uno debe llevar implícito un límite para que así el proceso de enseñanza

aprendizaje no se vea afectado por interpretaciones erróneas o peor aún malintencionadas. En los peores casos, cabe mencionar, cuando el nivel de confianza excede los límites se puede llegar a incurrir en aspectos que transgreden las normas de convivencia y llegan a producir conflictos tanto internos como externos, desprestigiando al docente y a la institución en sí.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La escuela entendida como una extensión de la familia, implica que tanto padres, madres, profesores, estudiantes están ligados y comprometidos en un solo fin, la educación integral de los estudiantes. Toda esta relación e interacción es muy compleja, así en la opinión de Jiménez (2008) se puede encontrar que:

Establecen los padres con la escuela una particular relación de confianza, mediante la cual delegan autoridad, funciones, objetivos familiares, etc., a la institución a la que confían sus hijos. La relación que se entabla entre familia y escuela es tan peculiar que sólo cabe situarla en el marco de la confianza, es la escuela como parte de la familia, una prolongación suya, adquiriendo así su pleno sentido (p.10).

El construir esta relación entre la familia y la escuela no es fácil. La razón que permite comprender Bacigalupe (2013) es que por una parte se encuentran padres y apoderados muy ocupados en sus trabajos y sin mucho tiempo extra. Por otra parte, profesores que no quieren lidiar con padres y apoderados opinando sobre su labor docente y se niegan a crear instancias más allá de las formales y obligatorias.

Marchesi (2007) menciona que los profesores aún consideran que la mayor implicación de las familias en la educación de sus hijos es una de las principales condiciones para mejorar la calidad de la enseñanza, sin embargo la situación laboral de los miembros de la familia, la presión laboral, la rigidez en el horario, la desorganización o desintegración familiar, reducen las posibilidades de una mayor dedicación a los hijos y de su participación en las actividades escolares de manera adecuada. Todo ello hace que los profesores tengan escasas expectativas sobre la actividad educadora de las familias, lo que se refuerza al constatar la creciente distancia de los padres de familia con la escuela y las negativas repercusiones que ello tiene en el aprendizaje y la educación de los alumnos.

La comunicación entre padres y docentes en muchos casos es mínima, Sánchez (2012) explica que se suele limitar a la recepción a principio de curso, entrega de notas, algunos

padres y/o madres colaboran en actividades como "escuelas de padres" o en la organización eventos del curso, sin embargo esa participación suele ser de un número muy limitado de padres, aunque las madres suelen ser mucho más participativas. Durante el resto del curso los eventos que acontecen al niño se transcriben en frías comunicaciones.

La importancia de la relación entre la familia y la escuela está claramente expuesta en la publicación de Velasco (2011):

La familia y la escuela son los dos contextos más importantes para el desarrollo humano. El potencial e influencia de ambos contextos aumentará si entre ambos sistemas se establecen relaciones fluidas, complementarias, cordiales y constructivas que tengan como objeto optimizar el desarrollo infantil. Esta relación de colaboración es posible si existe:

- Clara delimitación de los roles y las responsabilidades.
- Confianza de los padres en el saber hacer profesional de los profesores.
- Los profesores han de reconocer a la familia como primeros educadores.

Las relaciones entre padres y maestros tienen que ser cordiales y amistosas para poder llegar a un acuerdo en cuanto a objetivos, criterios de educación y trato con los niños, con el fin de que disfruten de su infancia y construyan una personalidad equilibrada. En definitiva, la colaboración que se establezca entre la familia y la escuela debe tender a convertir a estos dos contextos en comunidades de prácticas educativas compartidas (párr.1).

En definitiva se comprende que es en el núcleo familiar donde cada niño o niña inicia su aprendizaje cultural, conoce su lengua materna, su motricidad básica, mediante sus padres aprende los valores y actitudes que muy posiblemente dirijan su vida. Sin embargo la estructura familiar ha ido y sigue cambiando con el paso del tiempo, además que nuevas forma de relación y de vida en común se están consolidando, llevando consigo nuevos retos que deben enfrentar la escuela y la familia en conjunto.

1.1.2.5. Organización institucional.

En la definición de Phiffner y Sherwood (1961) citados en García (2009), la organización es entendida como "el modelo de formas o procedimientos en los cuales un número grande de

personas, demasiados para tener contacto frente a frente unos con otros y ocupados en una complejidad de tareas, se relacionan entre sí en el establecimiento” (p. 1).

Sobre la organización del trabajo en una institución, dice Ruiz (2011) que es una construcción social, es el resultado de otra tarea que afecta al sistema relacional (*teniendo en cuenta la comunicación, el clima, la cultura, el sistema de participación, etc*), es dotar a la organización de una estructura, de una constitución y de un modo de funcionamiento de la misma. Lo que lleva a visualizar a la organización de todo el trabajo y actividad como la columna vertebral de toda institución para así garantizar un buen funcionamiento y desempeño de cada uno de sus integrantes.

De la misma manera se encuentra en Picazo (2009) que “las instituciones educativas son una construcción social ya que se ordenan de acuerdo con una estructura que refleja intereses de grupos y que muestra la dominancia de unos planteamientos sobre otros” (p. 7), por lo que una institución educativa tratará de dar solución a las problemáticas de cada ámbito de la sociedad en la cual se encuentra, posee sus propios lineamientos internos o pensamientos que guían su misión educativa procurando brindar el mejor servicio. Menciona Gairín (2000) que las personas que ejercen un determinado rol en la institución “toman consciencia del compromiso de su misión y crean espacios adecuados tanto para el desarrollo personal como para el aprendizaje del saber” (p. 5), propiciando así un ambiente en el cual los docentes pueden llevar a cabo mejor su labor, ya que los estudiantes se encontrarán motivados a continuar sus estudios de manera más efectiva.

En las orientaciones para la organización pedagógica e institucional (Consejo Federal de Educación, 2009) se puede encontrar que organizar la variedad y la diversidad plantea la necesidad de ofrecer a todos los estudiantes, en el curso de su recorrido por la escuela, propuestas de enseñanza que:

- Estén organizadas a partir de diferentes intencionalidades pedagógicas y didácticas,
- Impliquen que los docentes se organicen de distinta forma para enriquecer la enseñanza,
- Agrupen de distintos modos a los alumnos,
- Transcurran en espacios que den lugar a un vínculo pedagógico más potente entre los estudiantes, con los docentes y con el saber, dentro de la propia escuela o fuera de ella,

- Permitan que los alumnos aprendan a partir de múltiples prácticas de producción y apropiación de conocimientos,
- Sumen los aportes de otros actores de la comunidad para enriquecer la tarea de enseñar,
- Planteen una nueva estructura temporal, sumando a los desarrollos regulares anuales clásicos, propuestas curriculares de duración diferente (p. 6).

Se entiende entonces que una organización educativa es una estructura específica dirigida al cumplimiento de determinados fines, en este caso educativos pero es fundamentalmente social debido a que su origen y sentido se encuentran en lo social, adquiriendo con el tiempo objetivos específicos en función de la tarea que asume en beneficio de la colectividad al encargarse de la formación integral de los estudiantes.

1.1.2.6. Políticas educativas.

El estado y la educación, según Aguerrondo (2001) no pueden verse desligados en su actuar, no parece ser posible que un bien público, como es la educación, pueda transformarse y mejorar su calidad sin la intervención del Estado. De hecho, uno de los rasgos comunes de las reformas educativas es que todas ellas son resultado de decisiones de los Ministerios de Educación. Sobre este aspecto se encuentra en Aguerrondo (2002):

La urgencia de las transformaciones masivas ha llevado a la etapa actual, en la que comienza a aparecer de manera cada vez más promisorio la apertura de ámbitos de perfeccionamiento institucional, pero es de hacer notar que esto implica transformaciones en el campo de la organización de la institución escolar y de la administración del sistema. Esto supone el reconocimiento de la necesidad de transformar las condiciones de aislamiento del trabajo del docente y de que la verdadera transformación y el mejoramiento de la calidad de la educación no serán posibles si no se incide por un lado en las actitudes y la formación del personal docente, pero por el otro en las condiciones institucionales y estructurales que enmarcan su trabajo (p. 14)

En un informe (Navarro & Aimée, 2000) se menciona que lo referente a leyes, estatutos o la política de la educación es un tema en continuo debate por parte de los diferentes niveles de gobierno e inclusive entre estados, ya que cada uno buscará la mejor solución según su punto de vista, cultura o región. La ecuación de buena calidad de la enseñanza en los sistemas educativos a escala masiva a lo largo de América Latina, todavía tiene que ser

resuelta. Y, según todos los indicios, no existen soluciones fáciles ni mucho consenso acerca de por dónde empezar.

En un trabajo posterior, Agüerrondo (2005) también hace notar que las diferentes estrategias políticas, para su ejecución, necesitan de un conjunto preciso y coherente de Reglas, Regulaciones y Procedimientos (RRP) que definen el marco legal y los procesos regulares tanto para la preparación como para la toma de decisiones en todo lo que tiene relación con sus funciones. En Mutis (2009) se reconoce la importancia central de la formación y la capacitación docente “para garantizar una educación de calidad para todos en América Latina y el Caribe; y la urgencia de valorar la profesión docente por medio del establecimiento de condiciones dignas para el mejor desempeño profesional” (p. 17).

En resumen, un tiempo de cambios tan acelerados como el actual, tanto en avances tecnológicos, en medios de comunicación e investigaciones educativas, trae consigo nuevos cambios en la organización y estructura de las diferentes políticas que guían el proceso educativo, las autoridades encargadas del quehacer educativo se ven en la necesidad constante de implementar nuevas ideas, proyectos, políticas e innovaciones en este campo.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (p. 11), según el marco del buen desempeño docente (Ministerio de Educación del Perú, 2013) el docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propio quehacer didáctico y de sus colegas. En base al saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula y genera los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional evidenciado en su desempeño. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y acumulado, su trabajo resulta complejo y especializado.

Como una característica del desempeño docente; Cuenca, Montero, Ames & Rojas (2011) brindan su opinión de que “un buen desempeño docente supone la aplicación de estrategias para enseñar y para evaluar a los estudiantes con diferentes habilidades, necesidades y ritmos de aprendizaje” (p. 21), ya que la formación integral de cada estudiante es el principal objetivo de la enseñanza actual, sin ningún tipo de discriminación, al contrario, prestando

especial atención a quienes por cualquier motivo se encuentren en desventaja ante sus compañeros de aula.

El Ministerio de Educación del Perú (2013) en un artículo expresa que el desempeño en su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares -docentes y directivos- y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se vivencia en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Pudiendo así usar las ideas expresadas en el trabajo de Vaillant (2008) a manera de resumen de lo anteriormente planteado, mencionando que un adecuado desempeño docente se traduce en:

- ✓ Aulas bien organizadas y ambientes que promueven interés en el aprendizaje.
- ✓ Aulas seguras y ordenadas en las que los estudiantes son tratados con justicia y equidad.
- ✓ Utilización adecuada del tiempo tanto a nivel general como con los estudiantes.
- ✓ Empleo de técnicas de enseñanza efectivas y apoyo a los estudiantes para que relacionen el aprendizaje nuevo con el anterior.
- ✓ Colaboración entre colegas y equipos.
- ✓ Oportunidades para que los estudiantes se involucren activamente en su propio aprendizaje.
- ✓ Evaluación formativa para adaptar y diversificar la enseñanza según los grupos de estudiantes.
- ✓ Vínculos cálidos y colaborativos entre docentes y estudiantes.
- ✓ Vínculos de colaboración entre pares, con los padres y con los miembros de la comunidad (pp. 27, 28).

Resumiendo que, además de tener dominio del área que enseña, el docente evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Múltiples son los desafíos que se presentan a lo largo del camino de la profesión docente, considerándose entre los principales a su preparación profesional constante y sus habilidades interpersonales para relacionarse con sus alumnos, sus compañeros de trabajo y con la comunidad en general.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Fullan (1993) resume todo el conflicto de la preparación docente en su frase ya clásica: “la formación docente tiene el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación” (p. 12), en muchas ocasiones se ha escuchado sobre la necesidad de una mejor preparación docente para la educación de calidad que todos anhelan, de hecho en verdad es necesaria una constante actualización por parte de los docentes y así permanecer a la vanguardia educativa, tal como menciona Marchesi (2007):

El compromiso de los profesores exige también preparación profesional, competencia para enseñar en diferentes contextos y a diferentes alumnos, sensibilidad ante las necesidades educativas de los alumnos y preocupación por ellos. Los valores de los docentes adquieren su mayor relevancia cuando se acompañan de competencia profesional y de sensibilidad afectiva (p. 80).

El verdadero problema, según Ramírez (2010) no reside en que los docentes no estén preparados adecuadamente, sino en el hecho de que es muy complicado el encontrar profesionales capacitados a tal nivel de prepararlos, es decir encontrar un profesor para los profesores. Es como si se encontrara en un círculo muy difícil de romper, se pretende capacitar a los profesores buscándoles un profesor para ellos y ese profesor también debe encontrarse capacitado con el aval de otro profesor.

Los profesores necesitan gradualmente un cambio, como se entiende en la opinión expuesta por Avalos & Nordenflycht (1999) ya que en los sistemas educativos, una condición fundamental es que los profesores puedan cambiar y adaptarse, de la misma manera Mutis (2009) expresa que “para contribuir a superar algunas deficiencias o limitaciones que han sido generadas por enfoques enciclopedistas o conductistas, es imprescindible que la formación de los docentes focalice sus esfuerzos en el desarrollo de competencias profesionales” (p. 50).

Se puede concluir la importancia de la actualización y permanente desarrollo profesional por dos razones principales: por un lado, deben hacerlo si se desea que los estudiantes desarrollen nuevas formas de aprendizaje y puedan así desarrollar las competencias esperadas; y por el otro, porque si los profesores no acompañan y apoyan las reformas, los más hermosos diseños curriculares fracasarán

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad.*

En la trilogía escuela, familia y comunidad se debe procurar una articulación coherente y sistemática en sus acciones y propósitos. En su cuaderno de educación y desarrollo (Díaz, Ramírez, & Jova, 2011) exponen que la organización con los padres constituye un factor que no puede ser obviado ni olvidado por la escuela, siendo indelegable su labor formativa que se ha demostrado en la práctica pedagógica.

En una propuesta para fortalecer la relación escuela, familia y comunidad para lograr una educación inclusiva (Mora, 2010) se entiende que es un proceso que demanda esfuerzo, dedicación y planificación, no es fácil de lograr y hay mucho que aprender ya que es uno de los aspectos que más falla en la realidad de las instituciones y cada vez es más difícil lograr que las familias lleguen a la escuela y demuestren voluntad además del compromiso para trabajar en conjunto en beneficio de los estudiantes. Una publicación de teorías de educación (Del Mar Pozo, 2004) resume que:

La aplicación del principio de participación de la ciudadanía en la vida social es uno de los pilares de la democracia y este principio, aplicado a la educación, supone que todos los actores que intervienen de manera directa o indirecta en el sistema educativo tienen la responsabilidad sobre la toma de decisiones, esa labor es compartida. La comunidad social, la familia y la escuela forman en su conjunto una comunidad educativa. La comunidad educativa es un sistema abierto que se nutre de elementos de un sistema más amplio y de sus interacciones dentro de ese sistema (sociedad, política, cultura, ideología, economía) (párr. 1).

Los aspectos claves para la participación de la familia y la comunidad propuesta por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) recopilado en un temario abierto por Christin (2010) son:

- ✓ La participación de las familias y las comunidades es fundamental para asegurar una educación de calidad para todos. La educación no sólo es un tema de los profesionales.
- ✓ Las familias y las comunidades tienen derecho a participar y pueden hacer variadas contribuciones. En especial, ellas tienen un conocimiento de sus hijos que los profesionales no tienen.
- ✓ El desarrollo de la participación de la familia y la comunidad es un proceso paso a paso, que se basa en la confianza. Es necesario esforzarse para promover la participación de grupos marginados.
- ✓ Hay veces en que las familias y los grupos de la comunidad pueden asumir un liderazgo activo que favorezca una educación inclusiva.
- ✓ El derecho a participar de la familia puede incorporarse en la legislación o en el sistema local de administración escolar.
- ✓ La comunidad también puede involucrarse con éxito en el sistema local de administración escolar o en el sistema educativo en su conjunto.
- ✓ Las escuelas pueden asumir el rol de recurso para la comunidad ofreciendo servicios o actuando como base para otros servicios (p. 1).

A pesar de todas las posibles adversidades que puedan presentarse en el proceso educativo, se debe evitar el pensamiento aún predominante en ciertas escuelas donde la sociedad y peor aún los docentes confirman y refuerzan aquello que las familias ya creen (por ejemplo: “ella no nació para esto”, “a mi hijo no le da la cabeza”). En su investigación, Krichesky (2006) explica que esto se tradujo históricamente en la imposibilidad de superar los límites que la condición social establece, reproduciendo de esta manera jerarquías y procesos de diferenciación social.

Después de todo, es en la comunidad que habitan los estudiantes donde deberán evidenciar y poner en práctica las habilidades, conocimientos y destrezas adquiridos en la escuela, por lo cual no es posible desvincular la participación de la misma comunidad en todo el proceso de formación educativa.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

Para tener una visión más amplia y sobre todo más humana de la práctica docente, Arias (2009) permite reflexionar en sus palabras:

El profesional de la educación debe conocer los modelos pedagógicos que orientan y fundamentan la práctica educativa desarrollados a lo largo de la historia y estar consciente de que todos ellos se articulan en una relación humana que debe tener como esencia el amor definido bajo una perspectiva ética, siendo el amor el fundamento pedagógico esencial de la educación (p. 1).

El propósito de la escuela es incorporar a los alumnos en una cultura, lenguaje y pensamiento preexistente por medio de la educación. Por consiguiente, Castoriadis (1998) menciona que se tiene como misión comunicar a las nuevas generaciones los saberes socialmente instituidos, aquellos determinados en un momento histórico como válidos. No trata de generar recursos financieros en sí misma o a sus integrantes, al contrario de esta idea, muchas ocasiones llegan a invertir sus propios recursos en bien de sus alumnos.

Según el estudio de Soto (2010), el ejercicio docente es un proceso intencional que pretende alcanzar el perfeccionamiento del estudiante como persona íntegra y la inserción de éste en el mundo cultural y social a través de una verdadera praxis educativa, que según Lanatti (2010) implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

Se puede determinar que la práctica docente es en sí misma una vocación, ya que implica no solo su perfeccionamiento a nivel académico y personal del docente, sino también el compromiso y entrega total de este para buscar el perfeccionamiento integral de otros individuos a quienes la sociedad y cada una de sus familias se los han confiado, también el aporte de Barajas (2011) menciona que:

Es indispensable involucrarse de manera personal y profesional, enfrentar desafíos y retos y observar los logros, pero sobre todo reconocer que cada maestra y maestro de este país, aporta de manera trascendente su ejercicio docente al cambio y al desarrollo de las nuevas generaciones, la complejidad de su práctica y fortalezcan la reflexión permanente sobre las funciones pedagógicas y didácticas al interior del aula (p. 4).

Se termina entendiendo al proceso educativo como una parte activa en las sucesivas etapas de su larga y nunca concluida formación como individuo y como ser social, brindándole bases tanto científicas como axiológicas que puedan servirle en cada momento y aspecto de su vida.

1.2. Gestión educativa.

Este apartado abarca los diferentes aspectos a considerar en la práctica docente, entendidos como ámbitos de gestión, partiendo de sus definiciones y características para llegar a comprender de mejor manera todo cuanto está implícito en el proceso educativo.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Los sistemas educacionales están sometidos constantemente a transformaciones estructurales, siendo necesaria la introducción del concepto de gestión, proveniente del mundo empresarial, como una forma de responder a dichas transformaciones, una definición es la encontrada en Cely (2010) sobre la gestión escolar: “es el proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución educativa, se reconocen problemas y se plantean soluciones” (p. 3).

En Vera (2006) se encuentra que “la gestión escolar, por tanto, puede ser entendida como la capacidad de dirigir una organización educativa tendiendo como principal foco la generación de aprendizajes, e involucrando a las diversas dimensiones que allí se dan cita” (párr. 1), entendida como aquella disciplina encargada de la gestión global de los sistemas educacionales y de la creación de las diferentes políticas educativas que los regirán, tomando como referente el marco curricular nacional.

La gestión educativa es un proceso que tiene como objetivo u orientación principal el fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones (PEI), que según Frigeriom & Poggi (1992) el PEI es la base que ayuda a mantener la autonomía de cada institución educativa en el marco de las políticas públicas y que además enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder adecuadamente a las necesidades educativas tanto a nivel local como regional.

La gestión educativa, tomando en cuenta lo encontrado en Educando (2009) promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en general mediante la

creación de una unidad de aprendizaje donde se reconozca a los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción mutua y continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes.

El comentario de Pozner (1998) citado en (Álvarez, Topete, & Abundes, 2010) en lo referente a la gestión escolar expresa que “no es una construcción arbitraria y aislada; pertenece a un ámbito social específico; se reconoce como una organización social que le da sentido y fuerza como proyecto de transformación de los seres humanos” (p. 4).

Se puede decir entonces, que la gestión educativa es la base sobre la cual se encamina la labor docente y el aprendizaje de los estudiantes para así formarlos integralmente y llegar a ser miembros útiles de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

1.2.2. Características de la gestión.

En la gestión escolar (Cely, 2010) expresa que su principal característica es que “las prácticas y acciones comprometen a una comunidad educativa para el alcance de sus propósitos” (p. 4), determinando así que la gestión escolar es una tarea muy compleja, tal como lo expresado el trabajo de Vera (2006) quien aclara que la función formadora de una institución educativa involucra la formación de ciudadanos en valores personales, sociales, culturales e inclusive religiosos que les permita desarrollarse como personas productivas y contribuir, de manera efectiva, al desarrollo de la nación en general.

Intentando adentrar más en el tema de gestión educativa, se tomará lo encontrado en Solís (2006) citado en (Jabrdo, 2010) quien aporta su punto de vista mencionando que las características de las principales funciones de la gestión educativa como proceso son:

- Planificación. Previsión de situaciones dentro de una perspectiva espacio temporal caracterizada por plazos cortos, medianos, largo.
- Organización. Se determina el trabajo que deben realizarlos individuos, así como los medios que se requieren para lograr los objetivos propuestos.
- Dirección. Hacer funcionar una institución como un todo hacia el logro de objetivos. El administrador hace uso de autoridad, delegación de funciones y responsabilidad.
- Coordinación. Establecer y mantener la armonía entre las actividades. Implica una acción preventiva y otra correctiva (reuniones de personal).

- Ejecución. Puesta en práctica de lo planificado dentro de plazos establecidos y en función de los objetivos propuestos.
- Control. Se confirma (supervisión) si lo que sucedió era lo que se había planeado. Si no es así se hacen los ajustes necesarios, también se ven aquellos puntos sobresalientes, para tomarlos en cuenta una próxima vez (p. 13).

Para tener una visión más amplia sobre esta temática se tiene el aporte de Educando (2009) en el cual la gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece (párr. 3).

Varias características de la gestión que deben impulsar los directivos, se encuentran en el aporte de la Secretaría de Educación Pública D.F (2010):

Incluyente y participativa. Lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa, considerar todas las opiniones y aportaciones, para tomar decisiones en beneficio del aprendizaje de los alumnos y de los propósitos educativos.

Reflexiva. Implica tomar a la práctica como objeto de estudio para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

Diálogo informado. Como mecanismo que posibilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares, para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos.

Relaciones horizontales. Favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad.

Trabajo colegiado y colaborativo. Implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

Liderazgo compartido. Para lograrlo, es sustancial reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo, de la importancia de valorar sus aportaciones en la toma de decisiones y para conducir la organización, al partir de principios y valores que caracterizan a la nueva gestión institucional.

Fomenta la participación social. Es fundamental abrir espacios para la constitución de organismos e instancias en conjunto con los padres de familia, con las autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos, de tal manera que acompañen a las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas (pp. 74, 75).

1.2.3. Tipos de gestión.

Del episteme presentado sobre gestión, la recopilación de Pacheco (2013) indica que se deriva en varios tipos, entre estos se tienen:

- Gestión tecnológica: ayuda a gestionar las actividades existentes de un modo más efectivo, al tiempo que contribuye a desarrollarlas de forma estratégica, reforzando sus recursos, experiencias y capacidades.
- Gestión social: se basa en el aprendizaje colectivo, continuo y abierto para el diseño y la ejecución de proyectos que atiendan necesidades y problemas sociales.
- Gestión de proyecto: es la organización y administración de los recursos que intervienen en un proyecto de manera tal que éste se pueda culminar dentro del alcance, del tiempo y del coste definidos.
- Gestión del conocimiento: proceso que facilita la transmisión de informaciones y habilidades a los empleados, de una manera sistemática y eficiente.
- Gestión ambiental: Visión de justicia social en la educación para el desarrollo humano integral, mediante la sistematización, difusión y aprovechamiento de los saberes y quehaceres de las diversidades culturales y naturales de un país.
- Gestión gerencial: Guiar a las divisiones de una empresa hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos.
- Gestión Pública: comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local.

- Gestión privada: Administración de portafolios de inversión personalizados, diseñados de acuerdo a sus objetivos financieros.
- Gestión educativa: proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.
- Gestión investigativa, conjunto de actividades de índole intelectual y experimental de carácter sistemático, con la intención de incrementar los conocimientos sobre un determinado asunto.

En Educar (2007) se entiende que la gestión educativa está relacionada con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación a nivel nacional; y que la gestión escolar se refiere a las acciones emprendidas por el equipo de dirección de una institución educativa en particular. Por lo tanto los procesos realizados por la gestión educativa como los de la gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos.

A través de la Secretaría de Educación Pública (2009), se habla no solo de dos tipos de gestiones; educativa y escolar, sino que las ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema:

La gestión institucional (educativa) se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.

La gestión escolar es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

La gestión pedagógica es el nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros (p. 57).

De acuerdo con los ámbitos, procesos y elementos de la gestión educativa, (Correa, Álvarez, & Correa, 2009), la analizan y comprenden desde cuatro áreas sistémicas:

- La gestión directiva, requiere de un liderazgo claro y compartido para dirigir al equipo humano en el diseño, implementación y apropiación del horizonte institucional: visión, misión, valores y principios institucionales.
- La gestión académica diseño de currículos pertinentes, flexibles y dinámicos que aseguren la formación integral del ser humano en el ser, el estar, el hacer, el tener, el convivir y el trascender expresados en planes de estudio contextualizados.
- La gestión administrativa y financiera, comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del PEI, así como a los cambios internos y externos de la institución.
- La gestión de convivencia y comunidad, define, mantiene y hace seguimiento a la interacción existente entre los miembros de la comunidad educativa y de la institución en su conjunto (pp. 14, 18).

El modelo de gestión de la calidad educativa, según el enfoque de Cruz (2010) concibe a la escuela como un sistema de organización de experiencias para los aprendizajes, pues en última instancia la función de ésta es crear condiciones para que sus estudiantes aprendan para la vida y logren alcanzar los propósitos curriculares del grado que cursan, dando a entender entonces que la gestión educativa son acciones institucionales y pedagógicas que entrelazadas entre sí logran los aprendizajes.

Por cuanto los diferentes tipos de gestión realizadas, el enfoque principal será en los diferentes niveles de gestión para las diferentes acciones que pueden realizarse dentro de una institución educativa y sobre todo dentro del salón de clases, es decir, de la gestión educativa realizada por los profesores.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

Dentro de la labor que realizan los profesores, se pueden determinar varios aspectos a tomar en cuenta para un buen desarrollo profesional, que abarcan desde sus habilidades, conocimiento de normas y principios legales, organización, planeación y ejecución de su labor, por cuanto este apartado intenta profundizar cada uno de estos ámbitos.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

Atendiendo a lo que manifiesta el artículo 27 de la constitución ecuatoriana (Asamblea Constituyente, 2008) “La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional” (p. 33), se comprende que actualmente los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan con un marco legal que los legitima y los impulsa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012) estableciendo que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir.

Para su trabajo en el aula, el docente encuentra su guía en el currículo nacional, siendo de gran ayuda lo expresado en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (Asamblea Nacional Del Ecuador, 2012) recordando que dentro del currículo nacional se encuentran planteados los conocimientos básicos obligatorios que los estudiantes deben aprender y los lineamientos técnicos y pedagógicos para que dichos conocimientos sean puestos en práctica en el aula, sin olvidarse los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad de educación.

Cada educador incluye en su práctica un modelo educativo, como según Educar (2011) es concebido consciente o inconscientemente, dada la naturaleza de los centros educativos, o los sistemas. Todas estas políticas establecidas no tienen otro objetivo más que el de brindar una educación de calidad y calidez a todos, y afortunadamente, como menciona el informe para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos presentado por Muñoz (2009):

Las legislaciones nacionales y otros dispositivos jurídicos de los países de América Latina y el Caribe que tratan del derecho a la educación de personas con discapacidad han venido paulatinamente asumiendo una concepción de educación inclusiva, buscando superar la perspectiva discriminatoria de aislar este colectivo en centros segregados, aunque en muchos casos eso todavía no ocurra y en otros exista mucha ambigüedad (p. 20).

Deduciendo que es necesario que los profesores de todos los niveles de educación comprendan y reflexionen en cuanto a su labor de transmisión de conocimientos en los diferentes aspectos legales que rigen el estado, por lo cual se debe trabajar

interdisciplinariamente y sobre todo en equipo, siendo de vital importancia el estudio, comprensión y reflexión de los diferentes documentos normativos por parte del docente.

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

El plan de clase es la mejor herramienta que el docente puede poseer para organizar sus acciones dentro del aula, teniendo en cuenta que existen varios tipos de modelos para elaborarlo, el diseño de su plan de clase deberá tener los pasos básicos que debe seguir para llegar a construir el conocimiento esperado en sus alumnos durante el período de tiempo asignado. Uno de los modelos para estructurar una clase es el que describe la Universidad Nacional Mayor De San Marcos UNMSM (2007) en la que presenta un ejemplo con el tema: Materiales de ingeniería y sus propiedades.

Tema de la clase		"Materiales de ingeniería y sus propiedades".			Página del Libro Texto	
Momento	Tiem.	Procedimiento y/o estrategias	Recursos y/o materiales	Espacio de Aprendizaje	Evaluación	
					Indicadores	Instrumento
E N T R A D A	M O T I	*Observan los objetos del salón, los describen y clasifican según su constitución física de cada uno de ellos (propiedades).	Objetos del interior del salón	Aula de clases Laboratorio Jardín-campo	Análisis Describir – explicar Categorizar – clasificar Organizador gráfico: - Establece conceptos - Jerarquiza conceptos - Relaciones conceptos - Impacto visual Sustentación Oral: - Domina el tema - Tiene fluidez verbal - Plantea argumentos - Propone ejemplos Informe: - Respeta el protocolo del informe (para este caso es el álbum de materiales) - Tiene coherencia lógica - Precisa el foco del problema - Responde a un marco teórico - Presenta conclusiones y recomendaciones - Valora Lista de cotejo de auto, co y hetero evaluación (rejilla de actitudes):	Lista de cotejo Lista de cotejo Ficha de preguntas Rejilla de actitudes.
	I N F B A S	*Por medio de la técnica del absurdo, responden a la siguiente interrogante (Planteamiento del Problema): ¿Es posible que un pedazo de "vidrio" pueda romper al acero? *Se propone una hipótesis: "Los materiales duros rompen a los más suaves". *Leen una separata de acuerdo a la siguiente estrategia. Lectura de reconocimiento; identificación de los conceptos principales; síntesis y conclusiones.				
P R O C E S O	C O N S T R	*Se forman grupos y se asignan a cada uno de ellos un tema sobre "el mundo de los materiales"; metales, polímeros (plásticos) y cerámicos. *Cada grupo escoge un producto tecnológico y determina en él sus propiedades físicas, químicas y sus aplicaciones en la industria, así como sus implicaciones ambientales. *Exponen dos grupos con sus respectivos organizadores gráficos y los grupos restantes elaboran preguntas. *Se consolidan los aprendizajes referentes a los temas tratados.	Recolección de materiales Cartulina negra Vinifán Un tólder			
S A L I D A	T R A N S F E R C I A	*Elaboran de manera grupal un álbum de materiales. Metales, polímeros (plásticos), cerámicos, con la cartulina negra A4, muestras de materiales con un tamaño máximo de 5x5 cm., forrados con Vinifán; escribir una reseña adjunto a cada material donde se indique, nombre del material, aplicaciones, o usos. *Se autoevalúan con una ficha de preguntas entregadas por el profesor.				
		Retroalimentación - Metacognición: *¿Qué aprendí hoy sobre los metales, polímeros y cerámicos y sus usos industriales para mi país y localidad? *¿Para qué lo aprendí? ¿Le puedo dar una utilidad práctica en mi vida? *¿Cómo lo aprendí? ¿Cómo me di cuenta del proceso de mis aprendizajes? *¿Qué sentí en esta experiencia de aprendizaje? ¿Me gusto lo que estudié, manipulé y procesé hoy?				

Figura. Plan de clase: Materiales de ingeniería y sus propiedades

Fuente: Universidad Nacional Mayor De San Marcos (UNMSM 2007, Pág. 19).

Comprendiendo a la planificación de la manera que dice Velastegui (2012) es "una hoja de ruta que guía al docente y le sirve como herramienta para orientar y focalizar su trabajo de enseñar a los estudiantes y conseguir que estos logren el dominio de los aprendizajes y competencias esperados" (p. 4), cumpliendo así un cronograma de actividades estructurado centrado siempre en los estudiantes.

En su descripción de un plan de clase (Saleth, 2010) menciona los pasos, momentos o eslabones que deben tomarse en cuenta para su elaboración, aunque esto no supone que se deba seguir estrictamente su secuencia en el desarrollo del mismo, sino que se debe entender cuando sobresale cada uno de ellos, estos momentos son:

- ✓ *Diseño y proyección*, en donde se entiende el nivel de planificación a realizar (micro, meso o macro curricular).
- ✓ *Motivación*, en el que están presentes el interés, nexos afectivos, contexto, etc.
- ✓ *Comprensión del contenido*, en el cual el estudiante visualiza en manera general el tema y busca la manera de actuar frente a él para luego apropiarse de ese conocimiento.
- ✓ *Sistematización del contenido*, con la guía del maestro, el estudiante logra un nivel cada vez mayor de dominio del aprendizaje, es decir, ya se apropia del conocimiento.
- ✓ *Evaluación*, es la retroalimentación del proceso, de su concepción, lo reajusta y reorienta. (pp. 6, 11).

Por ende, cualquier modelo para diseñar el plan de clase, por más variados que sean, tienen siempre el objetivo de producir un cambio en la estructura de pensamiento del estudiante. El artículo de Mena (2013) permite comprender que para lograr una escuela que conviva como una comunidad para el aprendizaje es necesario gestionar, planificar, coordinar y evaluar las acciones en este ámbito, ya que una convivencia escolar democrática, pacífica, respetuosa e inclusiva, modela una sociedad del mismo tipo y da oportunidades de aprendizaje a todas y todos los estudiantes.

Sin embargo no hay que olvidar que el uso de los métodos de enseñanza aplicados en los modelos diseñados en el aula debe estar en constante actualización, Ortiz (2012) menciona que el cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, multidisciplinariedad e internacionalización, es concomitante de su rápida obsolescencia.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Boada & Morocho (2013) determinan que es mediante la planificación didáctica que se pueden potenciar las habilidades y destrezas de los alumnos en el proceso enseñanza aprendizaje, desde el conocimiento previo que tenga el estudiante hasta la consolidación del

nuevo saber, por tanto existe una relación directa entre la didáctica y la gestión que el docente realiza en el aula.

Entre las reflexiones sobre modelos educativos para el siglo XXI (Pesantes, 2011) menciona que:

La historia permite observar que la sociedad es dinámica, cambiante, innovativa, mientras los sistemas educativos se mueven más lentamente, muchas veces educamos para una sociedad que ya no existe, revertir la tendencia y conseguir que la educación se mueva vinculada a la realidad actual y a sus proyectos de desarrollo (párr. 1)

Se debe dejar de lado la antigua premisa: “en mis tiempos yo aprendí así”, que en tiempos modernos ya no tiene el mismo efecto, Videla (2007) señala que habitualmente “la planificación funciona como una exigencia formal. En este sentido se la reduce a un mero instrumento burocrático y se la despoja de su función primordial, que es la de guía organizadora y estructuradora de la práctica” (párr. 3).

La aparición y desarrollo vertiginoso de la tecnología informática es una clara muestra que la manera de pensar ya no es similar a la del siglo pasado. Por lo cual Mutis (2009) aclara que “para recuperar la eficacia en el ejercicio docente se trata de integrar todas las dimensiones necesarias para su desempeño, es decir, los saberes propios del quehacer docente: saber “que” enseñar, “a quien” enseña, “cómo” enseñar y “para qué” enseñar” (pp. 51, 53).

La gestión del conocimiento en el Siglo XXI, tendrá entonces que seguir un proceso multidireccional y adaptable para que permita en el menor tiempo optimizar recursos y sobre todo, como propone Pesantes (2011) el “aprovechar las capacidades tecnológicas como vía expedita para la construcción de nuevas realidades, sociales, materiales y naturales para la educación, trabajo, desarrollo personal o profesional” (párr. 5).

En definitiva el profesor debe ser consciente que su éxito o fracaso en el aula está íntimamente ligado a la manera en cómo se estructure la clase, descubriendo junto a sus alumnos el camino más adecuado para construir sus nuevos conocimientos.

1.2.4.4. *Ámbito del liderazgo y la comunicación.*

El aporte encontrado en el trabajo de Vaillant (2008) resulta importante, ya que lleva a comprender varios de los conocimientos que debe poseer un docente para potenciar su labor, recalcando que estos conocimientos serán relevantes en la medida que los docentes:

- ✓ Tienen una profunda comprensión de los antecedentes lingüísticos y culturales de sus estudiantes.
- ✓ Saben cómo organizar y gestionar el aula, usando el tiempo en forma efectiva.
- ✓ Saben cómo evaluar el aprendizaje estudiantil, tanto formal como informalmente.
- ✓ Entienden las etapas del desarrollo de los niños y jóvenes en el nivel en cual enseñan (p. 24).

Las instituciones educativas deben estar guiadas por líderes que entiendan que el éxito de la institución reside en el desarrollo y crecimiento de cada persona que integra la comunidad educativa, en Mutis (2009) se entiende también que a pesar de poseer características como tener una buena actitud o poseer una rica experiencia, éstas podrían estar o no estar correlacionadas con los resultados positivos de la tarea. Más aun debiendo ser los directivos los principales promotores de toda esta iniciativa dentro de la institución, estos deben poseer lo que Martins, Cammaroto, Neris & Canelón (2009) denominan liderazgo transformacional:

El director como líder transformacional, debe desarrollar habilidades y destrezas en el campo de la comunicación a fin de interactuar permanentemente con la sociedad, que se presenta como determinante y exigente ante los diferentes cambios de orden cultural, social, político, ético, moral y en las cuales se encuentra el líder de la organización como ente mediador para lograr canalizar de la mejor manera dichos cambios a través de la escuela (p. 4).

En la nueva sociedad de la información en la que nos encontramos, el desarrollo económico, social y político, se hallan estrechamente ligados a la innovación, encontrando en Barbero (2002) que “la revolución tecnológica introduce en nuestras sociedades no es pues tanto una cantidad inusitada de nuevas máquinas sino un nuevo modo de relación entre los procesos simbólicos y las formas de producción y distribución de los bienes y servicios” (p. 2), entendiendo que los mencionados procesos simbólicos se refieren a los aspectos culturales de la sociedad.

Los desafíos planteados a la educación tradicional están implícitos en el desarrollo de nuevas formas perceptivas, más dinámicas, fragmentarias y dispersas, que según el informe de la UNESCO (1999) son en base a que “la nueva generación está cada vez más habituada a dinámicas más interactivas y a imaginarios mediales, donde la oralidad y la imagen son relevantes y la estética, más rica y compleja” (p. 30).

Por lo tanto nuevas tecnologías o nuevos currículos traen consigo nuevos retos en la comunicación y ésta a la vez se encuentra estrechamente ligada a las habilidades de liderazgo que posea el docente para poder interactuar y guiar adecuadamente al grupo de estudiantes a su cargo, preparándolos para un mundo que está por venir y no para un mundo que ya ha pasado.

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

Cada nuevo reto, avance, descubrimiento o desarrollo en el ambiente educativo exige la búsqueda o creación de estrategias en cada ámbito de gestión (legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación) que le sirvan a los directivos educativos y a los profesores para estar adecuadamente preparados para brindar una educación actualizada a los estudiantes.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

En toda institución se debe contar con las herramientas claves que permitan obtener un determinado alcance en su actividad, es decir, armar su plan de acción o conocida también como estrategia. La estrategia reviste especial significación para Santos (1985) ya que en ella se contemplan diferentes asuntos como los criterios fundamentales, las orientaciones y los objetivos de la empresa en el futuro, canalizando los recursos y las corrientes de acción de las empresas hacia el logro de los objetivos.

Considerando que las estrategias no nacen únicamente de las propuestas idealizadas o intenciones que pretende lograr a futuro la empresa, ya que también según la opinión de Ramos (2008) las estrategias “pueden ser el resultado de las acciones, aunque no necesariamente de las intenciones; las intenciones son equivalentes a las proyecciones y las acciones a las realizaciones” (p. 11).

Se entiende en Pacheco (2008) que las estrategias de enseñanza son todos y cada uno de los métodos, técnicas, procedimientos y recursos que se planifican de acuerdo con las

necesidades de la población a la cual va dirigidas y que tienen por objeto hacer más efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la opinión de Moreno (2012): “las estrategias didácticas son planes de acción para lograr los objetivos de aprendizaje, hacen reales los objetivos y contenidos de aprendizaje y que incluyen a las estrategias tanto de enseñanza como de aprendizaje” (p. 9). En tanto, para entender estas últimas, Anijovich & Mora (2009) dan su concepción de estrategias de enseñanza, planteando que son:

El conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué (p. 4).

Por su parte, en su investigación pedagógica, Herrera (2009) resume que “las estrategias de aprendizaje son procedimientos que se aplican de un modo intencional y deliberado a una tarea y que no pueden reducirse a rutinas automatizadas, es decir, son más que simples secuencias o aglomeraciones de habilidades” (p. 3). Adicional esto, Martínez (2011) define a la estrategia activa como una forma dinámica en el proceso de aprendizaje del alumno, viéndole como el eje principal del proceso; y a la estrategia participativa le da especial significado porque en ella permite que el alumno aprenda por decisión propia dejando al maestro como guía.

Por lo que se podría deducir que las estrategias constituyen una secuencia de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente, las cuales permiten la construcción de un conocimiento escolar más significativo, brindando cada vez una mejor calidad educativa en un ambiente de mayor calidez personal.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Cada ámbito de gestión docente posee características diferentes en la acción pedagógica, por lo cual cada ámbito debe contar con sus respectivas estrategias que atiendan cada uno de los aspectos inherentes a sus características tanto en lo legal, de planificación, de aprendizaje o liderazgo.

1.3.2.1. *En la gestión legal.*

Indudablemente una educación de calidad está impregnada de diversas estrategias utilizadas por los docentes en su proceso educativo, proceso que debe basarse en los lineamientos que rigen la educación nacional. El marco legal educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012) establece en su estructura los diferentes derechos y obligaciones de los diferentes actores de la comunidad educativa, que se deben aplicar y cumplir para así llegar a un buen desarrollo del proceso educativo.

Como bien lo señala Vaquero (2010) en su trabajo en busca de la sensibilización por parte de los estudiantes:

Se persigue que los alumnos comprendan la existencia de normas como una necesidad para regular la vida colectiva en distintos contextos y que se sientan motivados a implicarse en el proceso posterior de trabajo, formándose una idea clara de lo que se pretende y de los pasos que se van a seguir para conseguirlo (p. 2).

En un trabajo sobre resolución de conflictos (Ministerio De Educación Chile, 2006) se menciona que “aprender a vivir juntos da cuenta de una expectativa de sociedad democrática, respetuosa de las diferencias, inclusiva y pacificadora; y, de una dimensión del currículum escolar que se aborda transversalmente en todo proceso de formación del estudiantado” (p. 11).

En el Plan Decenal de Educación (Ecuadorunae, 2011) se encuentra que, ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. También en este mismo documento se encuentran las ocho políticas educativas del plan decenal que se puso a conocimiento de la ciudadanía ecuatoriana por medio de consulta popular:

- a) Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e) Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.

- f) Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g) Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h) Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB (pp. 7, 8).

Debe existir en cada establecimiento, para un buen desarrollo del proceso educativo, el código de convivencia institucional, factor que influye en la calidad de la convivencia escolar, como lleva a entender el Ministerio de Educación de Chile (2008), el código de convivencia de cada escuela debe responder a los objetivos contemplados en el proyecto educativo institucional, coherente con las diversas políticas de convivencia establecidas por el ministerio y el marco curricular.

Puede decirse entonces que la mejor estrategia de la cual el profesor puede valerese, es la aplicación del plan de convivencia, ya que este documento al estar integrado a los planes estratégicos de mejoramiento de la gestión institucional y curricular, considera las condiciones con que cuenta el establecimiento, respetando tiempos, espacios y recursos disponibles para generar el ambiente adecuado en el cual se desarrolle un buen proceso educativo.

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

Recuerda Ponce (2011) que los alumnos aprenden con más efectividad cuando se les enseña con sus estilos de aprendizaje predominante. Por lo que los docentes deben conocer cuáles son los estilos de aprendizaje de cada alumno y del grupo en general para así desarrollar sesiones de aprendizaje eficaces y que conduzcan al logro de aprendizajes significativos en cada uno de ellos.

Teniendo en cuenta el ambiente en que se desenvuelven los actores de la comunidad educativa, es fundamental la adecuación de todos a la realidad sociocultural del contexto local. Mutis (2009) recalca que “esto se desprende de las opciones hechas por el diseño del PEI, combinado con un diálogo franco con los agentes pertinentes de la comunidad educativa que contribuirá a una planificación más adecuada” (p. 56).

Generalmente la planificación didáctica es pensada como una tarea que el maestro realiza en soledad. A esto la Dirección General de Cultura y Educación (2009) señala que:

Se requiere de acuerdos con otros docentes: es una tarea compartida. Docentes de las mismas áreas, del mismo ciclo, del mismo año, entre turnos, entre áreas, entre docentes de un mismo departamento, entre ciclos, entre niveles. Este compartir, este hacer con otros busca favorecer la trayectoria escolar del alumno, ya que todos están pensando en él como sujeto en proceso y como tal un sujeto único y temporal que va atravesando los distintos niveles del sistema educativo (p. 20).

Surgen muchos inconvenientes cuando en el grupo encontramos estudiantes con alguna dificultad de aprendizaje, algunos principios importantes a tener presentes en la planificación de actividades para estudiantes con dificultades escolares que se señalan en el trabajo de Tomlinson (2005) son:

- Ponga en claro lo que los alumnos deben saber, entender y ser capaces de hacer a fin de avanzar en la comprensión de una materia. La falta de claridad del docente no hará sino oscurecer un panorama ya difícil de divisar.
- Fije metas importantes de comprensión y aplicación de ideas, y luego determine cómo construir un andamiaje que los conduzca al logro de esos objetivos. No reduzca las metas.
- Ponga en contexto el aprendizaje. Es decir, ayude al alumno a ver cómo las ideas y destrezas forman parte de su propia familia, su barrio y su futuro. El hecho de ayudar a los estudiantes a conectar sus propias vidas con ideas y destrezas presupone que, como docentes, entendemos los barrios, las culturas y las familias de los alumnos y sabemos qué conexiones son posibles.
- Planifique la enseñanza y el aprendizaje a través de muchas modalidades. Si un estudiante escucha una idea, canta una canción relativa a esa idea, construye algo que la represente y lee sobre ella, tendrá mayores probabilidades de lograr las metas de aprendizaje que si se emplea una sola vía para abordar la idea en cuestión.
- Encuentre maneras de hacer saber al estudiante que usted cree en él, y refuerce sus auténticos logros cada vez que los tenga. “Si yo creo en ti, encontraré el modo de garantizar que obtengas un buen resultado y ponerlo de relieve toda vez que sea genuino y merecido” (p. 10).

Siendo las planificaciones tan diversas como lo son los estilos de enseñanza del docente, como también de los estilos de aprendizaje de los alumnos. En el artículo publicado por Flórez (2013) se menciona que las planificaciones se pueden clasificar según el tiempo invertido para la consecución de un determinado aprendizaje como también según el modelo pedagógico en el cual están inscritos:

Según tiempo invertido

- **Planificación anual**

Es un diseño que contempla los aprendizajes que se espera lograr durante todo un año de clases, se compone de varias unidades didácticas que, idealmente, deberían presentar cierta coherencia entre sí.

- **Planificación de una unidad didáctica**

Más breve que la planificación anual, aunque no se rige por un número fijo de horas pedagógicas, sino que cada docente lo decide según el tiempo que cree necesario.

- **Planificación clase a clase**

Permite organizar la secuencia de aprendizaje dentro de una sesión, señalando las distintas etapas de trabajo desde que comienza la hora hasta que termina. De lo contrario, el manejo del tiempo puede convertirse en un problema para la dinámica.

Según modelo pedagógico

- **Planificación 'en sábana'**

Un modelo pedagógico tradicional o academicista. Su estructura contiene definición de objetivos generales y específicos, listado de contenidos a tratar, y las pruebas que se realizarán en el semestre (sin indicadores sobre los aprendizajes a evaluar). Su ventaja es que permite desglosar con mucha especificidad los conceptos que son necesarios para trabajar adecuadamente una unidad. Sus desventajas se asocian con la ausencia de una mirada didáctica respecto de los contenidos (cómo se trabajarán) y del rol del alumno o alumna dentro de esa secuencia de aprendizaje.

- **Planificación en T**

Se estructura en cuatro secciones: capacidades - destrezas, valores - actitudes, procedimientos - estrategias y contenidos conceptuales. Se inserta tanto en el modelo cognitivo como en el constructivista. Su ventaja es que permite abordar todos los aspectos importantes de una planificación. Sus desventajas se asocian a la ausencia de evaluación y a su carácter excesivamente amplio, que lo hace un buen modelo para planificación anual, aunque no del todo para las unidades didácticas.

- **Planificación V Heurística**

Se asocia principalmente al modelo cognitivo y puede ser muy útil para el docente, en términos de evidenciar el sustento teórico que está tras su unidad didáctica. Su ventaja es que permite al docente unir la teoría de su disciplina con la práctica

pedagógica. Se trata, en todo caso, de un modelo bastante complejo, pues no siempre es fácil diferenciar las distintas categorías que propone.

- **Planificación en trayecto:**

Este tipo de planificación se inserta en los modelos cognitivo y constructivista. Contempla cuatro casilleros principales: aprendizaje esperado, contenidos, actividad y evaluación. Una de sus ventajas es que trabaja con la misma nomenclatura de los programas de estudio, además, contempla todos los elementos necesarios para una planificación: el qué (contenidos), el para qué (aprendizajes esperados, evaluación) y el cómo (actividad). Es un tipo de planificación que sirve para elaborar unidades didácticas y no planificaciones anuales (pp. 1, 2).

Se concluye entonces cuán importante y compleja es la fase de planificación didáctica, debiendo tener una amplia visión de los aprendizajes esperados y de los medios con los cuales se intenta generarlos, la gran variedad de planificación depende de la cantidad de conocimientos y el tiempo en que se deben impartir, teniendo el docente la responsabilidad de elegir la más adecuada para generar de mejor manera el conocimiento de sus alumnos.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Las estrategias de enseñanza aprendizaje según Pimienta (2012) son instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y desarrollo de las competencias en los estudiantes, es conveniente utilizar estas estrategias de forma permanente tomando en cuenta las competencias específicas que pretendemos contribuir a desarrollar, y además, como propone el Marco Legal Educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012) “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” (p. 64).

Para facilitar el desarrollo del proceso educativo en el aula, Mutis (2009) propone ciertas pautas que pueden resultar muy útiles:

Al iniciar el trabajo con los estudiantes será necesario que se explique cómo trabajará, cómo será la evaluación y qué se espera de ellos. Realizar acuerdos acerca de los compromisos mutuos en el espacio de tiempo en que compartirán en trabajo común. Se debe tener en cuenta que toda intervención debe partir de la realidad de los alumnos para plantear eventualmente otras modalidades de trabajo.

En la medida en que se propongan desafíos alcanzables, los éxitos logrados facilitarán desafíos próximos (p. 59).

Existen diversos métodos y teorías de cómo organizar la secuencia didáctica a emplear en el aula, pero la realidad siempre es mucho más compleja que cualquier teoría. Ponce (2011) indica que la forma en que elaboremos la información y la aprendamos variará en función del contexto, es decir, la manera de aprender puede variar significativamente de una materia a otra. Por lo tanto es importante no utilizar los estilos de aprendizaje como una herramienta para clasificar a los alumnos en categorías cerradas. Cada manera de aprender evoluciona y cambia constantemente, tal como lo hace cada persona.

Son diversas las estrategias que han demostrado en investigaciones su efectividad al ser empleadas como apoyo tanto en textos académicos como en la dinámica de enseñanza ocurrida en clase. Un aporte sobre estrategias (Díaz & Hernández, 1999) citado en Kohler (2005) de los procesos cognitivos para promover aprendizajes permite clasificarlas en:

- 1. Estrategias para activar o crear conocimientos previos y para establecer expectativas adecuadas en los alumnos.** Permite conocer lo que saben sus alumnos y permite utilizar dicho conocimiento como base para promover nuevos aprendizajes. Este grupo de estrategias se recomienda utilizarlas al inicio de la clase y entre ellas destacan: las pre interrogantes, la actividad generadora de información previa (por ejemplo: lluvia de ideas), la enunciación de objetivos, entre otros.
- 2. Estrategias para orientar la atención de los alumnos.** Sirven para focalizar y mantener la atención de los aprendices durante un discurso o texto. Entre estas se pueden incluir: las preguntas insertadas, el uso de pistas o claves para explorar la estructura del discurso y el uso de ilustraciones.
- 3. Estrategias para organizar la información que se ha de aprender.** Proporciona una organización adecuada de los datos del material (conexiones internas) que se ha de aprender al representarla en forma gráfica o escrita, mejorando su significatividad lógica y por ende, el aprendizaje significativo. Este grupo de estrategias se pueden emplear en los distintos momentos de la enseñanza. Destacan: las representaciones viso espaciales, como los mapas o redes semánticas, y las representaciones lingüísticas, como los resúmenes o cuadros sinópticos.
- 4. Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender, a lo que se le conoce con el nombre de conexiones externas.** Este proceso de integración asegura una mayor significatividad de los aprendizajes logrados. Se recomienda usarlas antes o durante

la instrucción. Se encuentran aquellas de inspiración ausubeliana como lo son los organizadores previos comparativos y expositivos, y las analogías (sección de estrategias de enseñanza, párr. 4, 7).

Se determina así que las estrategias en la gestión del aprendizaje que ejecuta el docente se centran directamente en el proceso educativo como tal, buscando la manera más adecuada de extraer los conocimientos que posee el estudiante para que sirvan de base al construir el nuevo saber, además de utilizar la metodología necesaria al desarrollar nuevas destrezas en base a esos conocimientos.

1.3.2.4. *En la gestión del liderazgo y la comunicación.*

Algunas de las actitudes que debe adoptar el docente para colaborar en el buen desarrollo de las actividades dentro de la institución que plantea Vaillant (2008) son:

- ✓ Respetar a sus alumnos sin distinción de cultura, lenguaje y etnias.
- ✓ Tener una alta expectativa respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- ✓ Ver a los errores de los estudiantes como “ventanas para su pensamiento” – oportunidad de mejora del aprendizaje estudiantil.
- ✓ Creer en la colaboración con colegas y equipos.
- ✓ Ser receptivos y permitir que padres y miembros de la comunidad se involucren en sus aulas.
- ✓ Tener entusiasmo por aprender y mejorar la práctica.
- ✓ Comprometerse con su profesión (pp. 25, 26).

Una de las mejores estrategias para promover la integración de la comunidad es la elaboración de un Proyecto Educativo Integral Comunitario PEIC (Parra, 2009) en el cual “se formulan acciones pedagógicas, culturales, recreativas, deportivas, artísticas, tecnológicas, científicas, de salud, ambientales y sociales desde una perspectiva integral, diversificada y en el marco de una acción cooperativa” (p. 3).

La manera en que el profesor dirija sus clases y la manera de como interactúa con los estudiantes marcarán la pauta del progreso académico y personal del estudiantado. Por tal motivo si el profesor se encuentra enmarcado en un estilo, de la manera que explica Viera (2007) siendo demasiado autoritario, en el que no sea posible el diálogo frecuente, su actitud puede llevar a los alumnos a unos comportamientos agresivos, o por el contrario, a la apatía y al desinterés.

Una estrategia para abordar el tema de la diversidad de estilos de aprendizajes en los alumnos se encuentra en lo que se conoce como enseñanza diferenciada, este es un tema que resulta muy interesante, brinda un importante y valioso aporte a considerar el trabajo de Tomlinson (2005):

Experiencias de aprendizaje diferenciadas para enfrentar la diversidad académica. La enseñanza diferenciada no consiste en limitarse a asignar tareas "normales" a la mayoría de los alumnos y tareas "diferentes" a los estudiantes adelantados o con dificultades ya que ese enfoque puede tener el efecto contrario al deseado, al provocar que los estudiantes con dificultades como los adelantados se sientan diferentes de los que hacen la tarea "real". La meta del docente es llegar a conocer cada vez más esa posición a efectos de que el aprendizaje se adecue a lo que el alumno necesita.

Comprender las necesidades de los estudiantes con dificultades.

Los siguientes son algunos principios que pueden servir para asegurarse de que los estudiantes con dificultades maximicen su capacidad en la escuela

- Busque las cualidades positivas del estudiante con dificultades. Todo alumno tiene algunas capacidades relativamente buenas. Es importante detectarlas para afirmarlas en conversaciones privadas y frente a los pares.
- No deje que lo que anda mal estropee lo que funciona bien. Los estudiantes con dificultades estarán motivados para aprender si durante el día tienen la posibilidad de realizar algunas tareas que les resulten relevantes y los hagan sentirse capaces. Muchos encuentran intolerable la escuela porque los docentes pasan tanto tiempo "remediando" sus deficiencias que no les queda espacio para incrementar sus puntos fuertes.
- Preste atención a la relevancia. Es fácil entender por qué muchos estudiantes con dificultades piensan que la escuela no es "su lugar". No les va bien, y los docentes insistimos en repetirles que la perseverancia rendirá frutos "algún día". Un docente idóneo se ocupa conscientemente en hacer que los estudios de cada día sean relevantes para ese mismo día.
- Apunte al aprendizaje significativo. Si los estudiantes con dificultades no pueden aprender todo, asegúrese de que aprendan las ideas importantes, los conceptos clave y los principios rectores de la materia en cuestión.

- Enseñe elevando el nivel. Conozca los perfiles de aprendizaje de sus alumnos con dificultades. Cree para ellos tareas que tengan un grado de dificultad un poco mayor al que usted cree que pueden manejar. Luego enséñeles apuntando al logro de manera que lo aparentemente inalcanzable pase a quedar al alcance de los alumnos.
- Utilice muchas vías de aprendizaje. Algunos estudiantes aprenden mejor con los oídos, otros con la vista y otros con el tacto o el movimiento, en fin, de muchas maneras. Los estudiantes con dificultades a veces llegan a ser los de mejor rendimiento tan sólo porque su modo de aprender es compatible tanto con los planes diseñados por el docente como con sus propias inclinaciones.
- Mirar con afecto. Algunos chicos vienen al mundo con los puños alzados. La vida es una lucha para ellos. Si esto es así, esos estudiantes necesitan un docente que sea su amigo. La mirada afectuosa refleja a la vez una aceptación incondicional y una visión firme del potencial total. No es fácil, pero es crucial.

Comprender las necesidades de los estudiantes adelantados. Los estudiantes adelantados, como todos los alumnos, necesitan experiencias de aprendizaje diseñadas a su medida. Hay varios principios clave que sirven para orientar hacia el crecimiento a los estudiantes adelantados:

- Elevar continuamente el techo de las expectativas para que compitan con sus propias posibilidades más que con un estándar.
- Poner en claro qué constituiría la excelencia a fin de que sepa, al menos en gran medida, hacia dónde apuntar en sus estudios.
- A medida que usted eleva el techo de las expectativas, refuerce el sistema de apoyo disponible para que el estudiante alcance sus metas.
- Cuando las tareas representen un desafío adecuado, usted comprobará que los estudiantes adelantados necesitan que los respalde y apunte para alcanzar un logro real, tal como los demás alumnos.
- Asegúrese de balancear el rigor y el placer en el aprendizaje. Es difícil imaginar que un estudiante talentoso siga perseverando cuando no encuentra placer en lo que antes le resultaba fascinante. También cuesta concebir que crezca académicamente si sólo hay placer y nada de rigor (pp. 6, 11).

Para propiciar la un buen ambiente en el salón de clase y la comunicación entre profesor y alumnos, Morales (2013) menciona que:

La tarea del profesor es facilitar el aprendizaje de los alumnos y el aprender no es un proceso meramente cognitivo; es cognitivo y es también emocional. La ansiedad, el miedo, la incertidumbre, el sentirse incómodo o simplemente ignorado, no favorecen un aprendizaje serio, internalizado y duradero. La motivación, la autoconfianza, el sentirse capaz y valorado son la llave del éxito; todo esto se aprende en la relación que se da en el aula entre el profesor y sus alumnos. Precisamente porque nos movemos en un ambiente en el que predomina, lógicamente, la dimensión más académica, hay que subrayar esta dimensión emocional del aprendizaje si buscamos un aprendizaje eficaz (p. 1).

En definitiva, cualquiera que sea la estrategia que utilice el docente en su trabajo didáctico dentro del aula, no puede verse desligada de una buena actitud y habilidad de liderazgo que se harán notables en medida que mejora su comunicación con los estudiantes, una buena relación entre el profesor y los alumnos puede facilitar el desarrollo del proceso educativo, generando aprendizajes más significativos y fortaleciendo su parte afectiva.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

Siendo el desempeño docente uno de los temas más relevantes en el ámbito escolar, por no decir el más importante, ya que el devenir laboral de los profesores es el que conlleva la adecuada e integral formación académica de los estudiantes, se pretende en la presente investigación tener un acercamiento y conocimiento más profundo sobre su labor al interior del salón de clases.

La investigación que se propone es de tipo **cuantitativo, exploratorio y descriptivo**. Es de tipo **cuantitativo** por cuanto estamos asignando una estimación numérica a los diferentes ámbitos planteados en las encuestas realizadas a los docentes, de la misma manera a las estimaciones hechas en las observaciones por parte del investigador para así pretender determinar el nivel real que apreciamos para cada docente en su desempeño diario en el aula.

La investigación es **exploratoria** por el momento y lugar específicos en que se realizó la investigación, que no pretende ser una generalización del desempeño de todos los docentes de las instituciones educativas ubicadas en la misma zona geográfica, mucho menos del país; **y descriptiva**, ya que facilitó el explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, conociendo cada uno de los ámbitos a investigar en su nivel tanto de conocimiento como de ejecución, de tal manera, que es posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

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

2.2. Contexto.

Esta investigación tuvo lugar en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas de la parroquia Julio Andrade, cantón Tulcán, provincia del Carchi. Institución creada el 20 de octubre de 1943 con el nombre de Escuela César Antonio Mosquera siendo regentada por las hermanas religiosas de la congregación salesiana, siendo la directora una de ellas y a partir del día de ser oficialmente una institución fisco misional adopta su nombre actual.

La institución mencionada se encuentra ubicada en la parroquia rural Julio Andrade, en la cual sus principales actividades económicas son la agricultura y ganadería, permitiéndoles tener una economía de nivel medio, evidenciándose también índices de pobreza en varias comunidades del sector, por lo cual varios estudiantes de allí cuentan con becas parciales o completas para continuar sus estudios, siendo también beneficiados varios estudiantes con capacidades especiales de diferentes tipos y nivel de gravedad.

La institución cuenta con 477 estudiantes desde el nivel de educación inicial hasta el 10mo año de educación general básica, siendo en total de 238 varones y 239 mujeres que tienen el rango normal de edad para el ciclo académico que cursan. Por encontrarse en una provincia limítrofe tiene entre sus estudiantes algunos provenientes del vecino país de Colombia.

El plantel oferta la preparación académica correspondiente a educación inicial 2 para niños y niñas de 4 a 5 años, y los 10 años de educación general básica que, además de los lineamientos educativos establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador, brinda al estudiantado aspectos propios del carisma salesiano por su característica de ser fisco misional.

Cuenta con una nómina de 27 docentes, siendo en total 5 hombres y 22 mujeres, incluidas las 4 hermanas salesianas, entre ellas la directora de la institución. De los cuales 5 docentes (4 mujeres y 1 hombre) fueron asignados por la directora para participar en la investigación.

2.3. Participantes.

Las personas que han sido el centro de la investigación sobre el desempeño docente, es decir, los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “María Auxiliadora” Salesianas, presentan varias características y rasgos sociodemográficos que se describen a continuación:

Los docentes participantes de la investigación tienen una edad comprendida en un rango entre 32 y 53 años, encontrando en esta muestra a personas de ambos sexos, siendo predominante la presencia del sexo femenino con mayor cantidad de docentes (80%).

Existe también un amplio rango en los años de experiencia laboral de los docentes investigados, la misma que está entre los 9 y 31 años de labor educativa en el nivel de educación general básica, poseen un título universitario de tercer nivel en licenciatura de

educación y desempeñan sus labores dentro del magisterio fiscal ecuatoriano, siendo acreditados con su respectivo nombramiento fiscal.

La colaboración de la hermana directora fue muy valiosa al recibir de manera aceptable el desarrollo de la presente investigación en la institución a su cargo y al designar a los docentes que fueron los actores principales de la misma junto a sus respectivos grupos de estudiantes para las observaciones de las clases impartidas por ellos.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Para describir los métodos utilizados en la realización de esta investigación, se toma en cuenta a Ramos (2008) que define al método como “el conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigados”.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó los métodos: analítico, sintético, de la medición.

El método analítico, utilizado en el estudio de los diferentes elementos de un fenómeno, Ramos (2008) nos da a entender que es extraer las partes o elementos de un todo para luego estudiarlas y examinarlas por separado, este método sirve para revisar ordenadamente cada ámbito del desempeño docente presente en la encuesta realizada a los docentes y así llevar a cabo su análisis a partir de la observación realizada por el investigador.

El método sintético permite volver a unificar cada una de las partes para obtener así una visión de unidad sobre el tema investigado, que según Ramos (2008) “consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad” (Sección de investigación científica), con esto se tendrá una mejor comprensión y conocimiento de la realidad del desempeño docente en nuestras instituciones educativas luego del análisis y la interpretación de los datos obtenidos de las encuestas y observaciones, llegando así a las conclusiones que se generan en la investigación.

El método de la Medición mencionado también en Ramos (2008), explicando que en la expresión de los resultados no son suficientes los conceptos cualitativos y comparativos,

sino que es necesaria la atribución de valores numéricos a dichas propiedades como también a sus relaciones para evaluarlas y así representar adecuadamente sus tablas y gráficos estadísticos que permiten una mejor comprensión y confiabilidad de los datos obtenidos en las encuestas y observaciones.

2.4.2. Técnicas.

En la obtención y posterior análisis de la información teórica y empírica, se utilizó algunas técnicas de investigación, que, como menciona Ramos (2008) “es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectúa el método” (Sección Técnicas de investigación), las técnicas usadas fueron:

La lectura, para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre los temas a investigar.

El resumen o paráfrasis con lo cual abreviamos un texto para una mejor comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar el documento con mayor exactitud y calidad.

La observación, recordando la concepción de León (2011) “es el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificando y consignando los procedimientos pertinentes de acuerdo con algún esquema previsto y según el problema que se estudia. Permite obtener datos cualitativos y cuantitativos” (p. 5). La técnica se la utilizó de manera no participante al presenciar el desarrollo de las clases de cada docente para así corroborar y diagnosticar la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

La encuesta, Komiya (2012) explica que es “una interrogación verbal o escrita que se le realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (párr. 1), siendo un cuestionario previamente estructurado con preguntas concretas para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente al inicio de la investigación, obteniendo respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

2.4.3. Instrumentos.

Los instrumentos, siendo los mecanismos o herramientas que el investigador utilizó para recolectar, filtrar, codificar y registrar los datos, fueron los elaborados por el equipo de investigación de la U.T.P.L., los cuales son: el cuestionario y el registro de observación.

El cuestionario es un instrumento básico de la observación tanto en la encuesta como en la entrevista. Ramos (2008) lo define como “una serie de preguntas que permiten medir una o más variables. Posibilita observar los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de éste” (Sección: 2.5 El cuestionario).

Estructurado para recabar tanto los datos informativos de la institución como de los docentes a investigar, siendo la parte central las preguntas sobre la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de los diferentes ámbitos de gestión (legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación) que los docentes respondieron con una estimación numérica de 0 a 10.

Registro de observación encontramos en Munch & Ángeles (2009) que este tipo de instrumento “sirven para obtener datos y manejarlos estadísticamente. Además de que son una guía para el observador de los factores que se van a investigar, sirven para registrar hechos objetivos, actitudes y opiniones” (p. 77).

Este instrumento pretende identificar la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en la gestión del aprendizaje y en la gestión de liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula, cada registro de observación fue diseñado para recabar información dentro de un período de clases normal (45 minutos) o para dos períodos de clases consecutivas de la misma materia (90 minutos) según el tipo de período observado.

En base a los datos obtenidos tanto por la encuesta como por el registro de observación se realizó el debido análisis que genera las respectivas conclusiones y sus recomendaciones.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento Humano.

Los recursos humanos que participaron en la investigación son:

- Investigador (Estudiante U.T.P.L. en CCEE EB en proceso de titulación).
- Equipo de investigación de la U.T.P.L.
- Tutor del Trabajo de Fin de Titulación TFT.
- Directora de la institución en que se desarrollará la investigación.
- Docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “María Auxiliadora” Salesianas – Julio Andrade – Tulcán – Carchi.
- Estudiantes de diversos años básicos a cargo de los docentes investigados.

La muestra tomada de docentes para realizar la investigación fue de 5 docentes de educación general básica de la institución mencionada.

2.5.2. Institucionales.

- Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas Julio Andrade – Tulcán – Carchi. Institución que dio apertura a la realización de la investigación sobre el desempeño docente.
- Universidad Técnica Particular de Loja, como ente formador académico del investigador, la cual proporcionó las diferentes herramientas e instrumentos necesarios para el desarrollo de la investigación.

2.5.3. Materiales.

Para el desarrollo de la investigación se he necesitado de varios recursos materiales que se detallan a continuación:

- Guía didáctica del Programa Nacional de Investigación.
- Encuestas y registros de observación diseñados por el equipo de investigación de la U.T.P.L.
- Materiales de oficina.
- Equipo computacional con acceso a internet.
- Cámara fotográfica.

2.5.4. Económicos.

Los recursos económicos necesarios para que esta investigación sea posible son:

RECURSOS	VALOR
Material de oficina	\$ 50
Acceso a equipo computacional	\$ 150
Transporte y viáticos	\$ 280
Imprevistos	\$ 50
Total:	\$ 530

Fuente: Universidad Técnica Particular De Loja.

Elaborado: Henry Hernández.

2.6. Procedimiento.

Luego de recibir los lineamientos básicos por parte del equipo de investigación de la UTPL, se preparó los materiales necesarios para iniciar la presente investigación, tales como los instrumentos de recolección de datos, cartas de solicitud a las instituciones y demás elementos previstos y necesarios.

El proceso investigativo inició con la selección de la institución educativa apta para realizar dicho proceso con los docentes de la misma, en este caso la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas de la parroquia Julio Andrade, cantón Tulcán, Provincia del Carchi. Realizando la respectiva solicitud ante la hermana directora de la institución, con la debida información sobre el desarrollo de la investigación.

Con la respectiva autorización para realizar la investigación se solicitó a los docentes designados la colaboración con el cuestionario de autoevaluación para luego corroborar la información proporcionada por ellos mediante la observación de varios períodos de clase de cada uno de ellos, períodos establecidos según los lineamientos de la UTPL.

Posteriormente se realizó la digitalización de la información recopilada en las matrices diseñadas en formato excel por parte del equipo de investigación de la UTPL para que se generen las diferentes tablas y gráficos estadísticos necesarios para la debida interpretación de la información, la misma que servirá para el buen desarrollo de la investigación y obtener resultados confiables sobre el tema.

Se realiza el análisis y discusión de resultados obtenidos por cada instrumento de investigación y de los diferentes gráficos estadísticos generados por la matriz de acuerdo a los lineamientos establecidos en el marco teórico de referencia, con lo cual se presentarán posteriormente las respectivas conclusiones y recomendaciones que permitirán formular la propuesta de intervención.

Una vez detectada la problemática en el respectivo ámbito de gestión, se procede a la formulación de una propuesta de intervención que brinde una solución viable a dicha problemática y brindar un aporte positivo al desempeño de los docentes, teniendo siempre en consideración el contexto en que se encuentran y los recursos que pudieran necesitarse.

En el transcurso de la investigación se lleva un registro de las diferentes actividades realizadas y de los avances obtenidos de la misma, así como también de los diferentes instrumentos aplicados, estructurando así el respectivo informe final según los lineamientos establecidos por el equipo de investigación de la UTPL.

CAPÍTULO 3
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,75	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	82%
TOTAL		67,75	
PROMEDIO		8,47	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

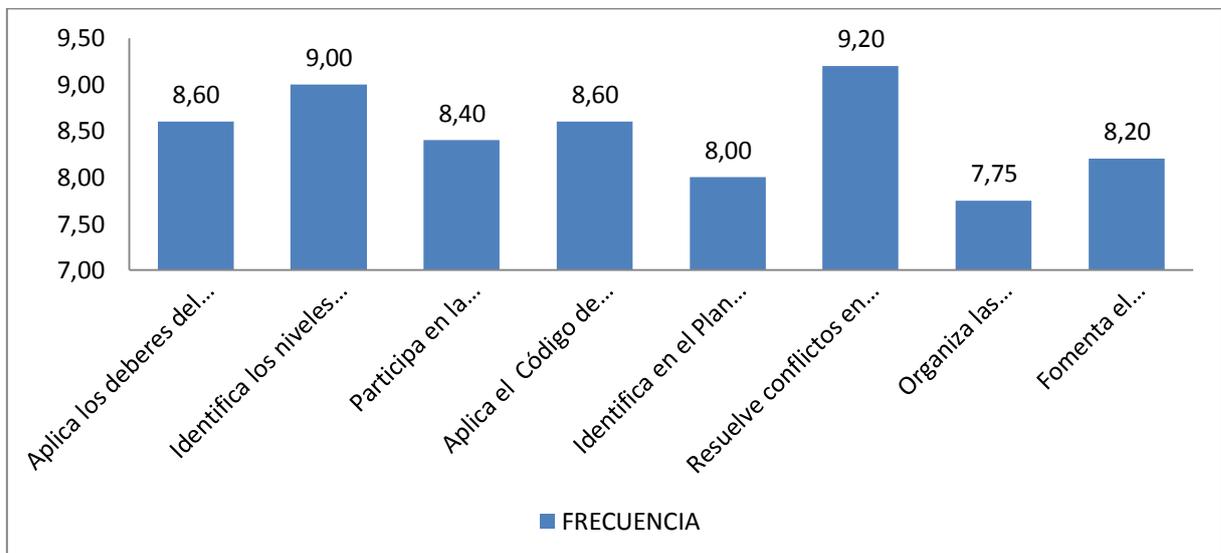


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Los resultados muestran un promedio satisfactorio en cuanto a la frecuencia con que los docentes ponen en práctica los diferentes aspectos de este ámbito, siendo resultados aceptables considerando que la frecuencia del indicador 1.7 (Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación) que obtuvo una frecuencia de 7.75 se encuentra como la más baja, seguida por

el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) con una frecuencia de 8.00, que demuestran la aptitud con que los docentes atienden a lo manifestado en el artículo 27 de la constitución ecuatoriana (Asamblea Constituyente, 2008) “la educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional” (p. 33), atención que se manifiesta en el cumplimiento de las responsabilidades legales inherentes a su profesión, buscando forjar ciudadanos de bien para la nación, brindando el mejor de sus esfuerzos en ello, por lo cual los centros educativos deben promover espacios de comunicación y discusión de los diferentes documentos legales y reglamentos tanto institucionales como nacionales para estar continuamente informados y así encaminar su labor de la manera más adecuada.

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	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,75	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	82%
	TOTAL	68,35	
	PROMEDIO	8,54	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

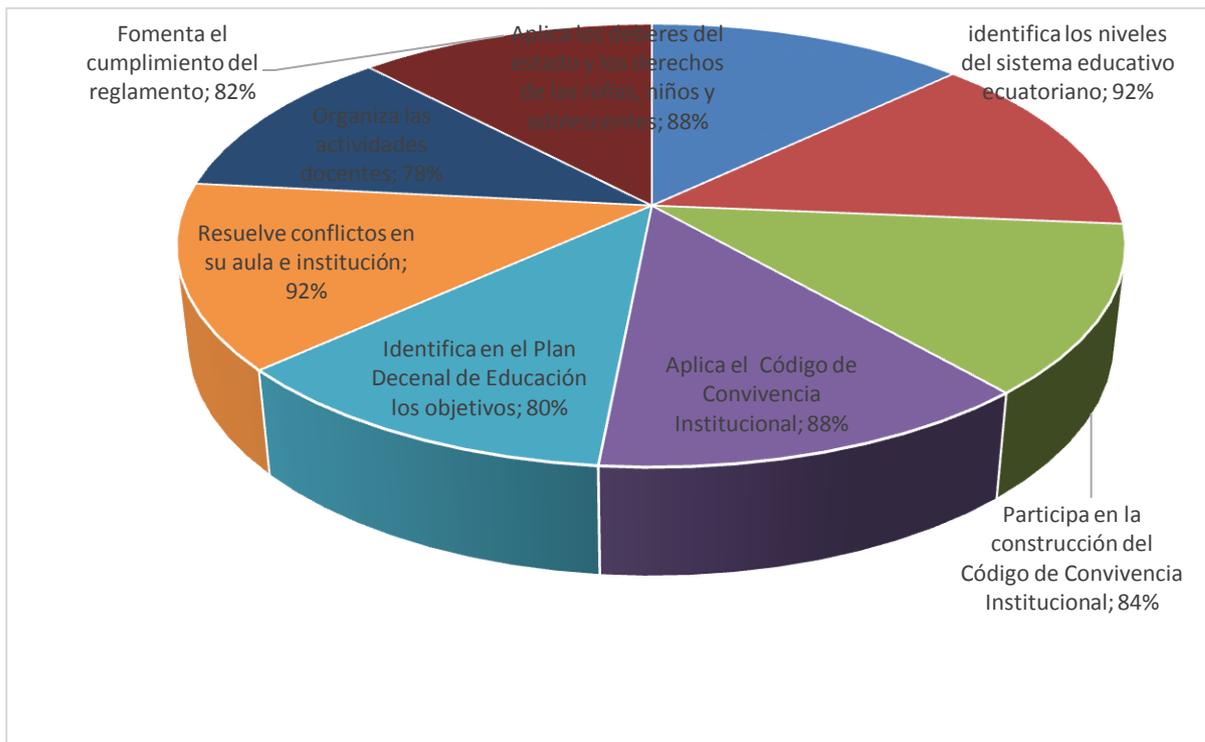


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Al comparar los resultados obtenidos en la encuesta a los docentes sobre la importancia de la gestión legal se observa niveles aceptables, mostrando a los indicadores 1.2 (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural) y al indicador 1.6 (Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional) con una frecuencia de 9.20 cada uno, mientras que el indicador 1.7 (Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación) obtuvo una frecuencia de 7.75, estos resultados sumados a lo expuesto en Aguerondo (2005) quien da a entender que las diferentes estrategias en las políticas educativas necesitan de un conjunto preciso y coherente de reglas, regulaciones y procedimientos que definen el marco legal y los procesos regulares tanto para la preparación como para la toma de decisiones en todo lo que tiene relación con sus funciones dentro de la institución y sobre todo en el aula, se puede deducir así el alto compromiso por parte de los docentes encuestados con el cumplimiento de las normativas institucionales, sin embargo lo concerniente al reglamento de la LOEI debe brindarse más atención en la organización de sus actividades didácticas ya que no es suficiente la comunicación de las normativas sino también la toma de conciencia para su aplicación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,75	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	82%
TOTAL		67,95	
PROMEDIO		8,49	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

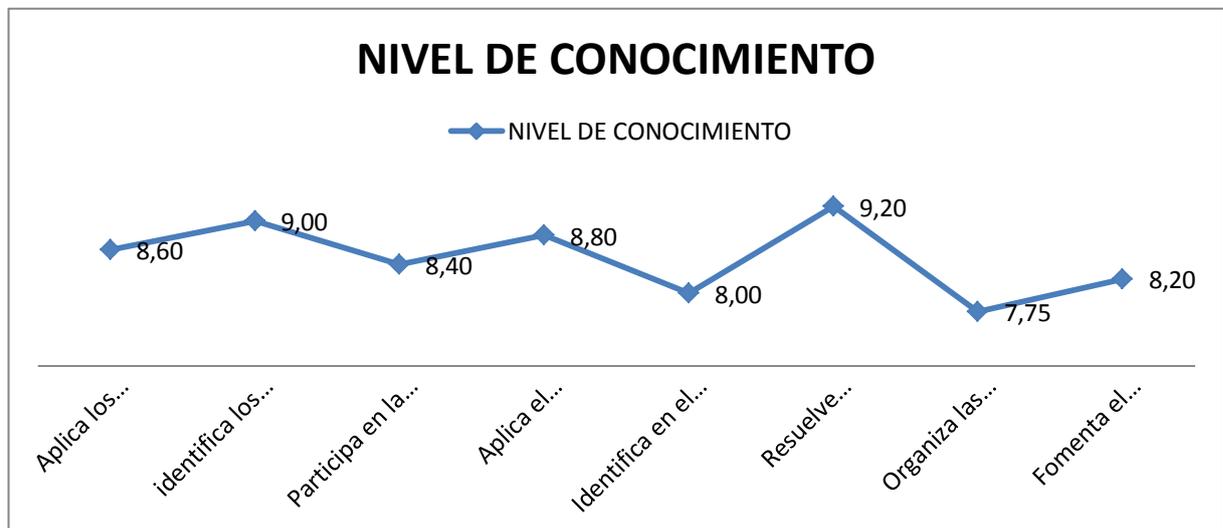


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Los diferentes indicadores presentan resultados considerablemente buenos, observando que el indicador 1.7 (Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación) tiende a mantener una frecuencia de 7.75, seguido por el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) con una frecuencia de 8.00,

considerándose así como las apreciaciones con más baja frecuencia, sin embargo cabe notar también que son resultados que indican un buen nivel de conocimiento de las normativas legales de educación por parte de los docentes encuestados, consientes que los diferentes documentos que son sus guías fundamentales para su trabajo tanto dentro como fuera del aula, como la LOEI (Asamblea Nacional Del Ecuador, 2012) donde se encuentran los conocimientos básicos que los estudiantes deben aprender y los lineamientos técnicos y pedagógicos para que dichos conocimientos sean puestos en práctica en el aula, teniendo siempre al PEI, que según Frigeriom & Poggi (1992) es la base que ayuda a mantener la autonomía de cada institución educativa en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos, llegando a ser el docente de calidad que el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) que indica que “es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (p. 11). Por tanto resulta necesario que la institución promueva momentos y espacios en los que los docentes puedan acceder a información actualizada de cada uno de los diferentes documentos normativos tanto institucionales como nacionales, para su conocimiento, discusión y posterior aplicación.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,33	93%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,67	67%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,33	83%
TOTAL		128,53	
PROMEDIO		8,57	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

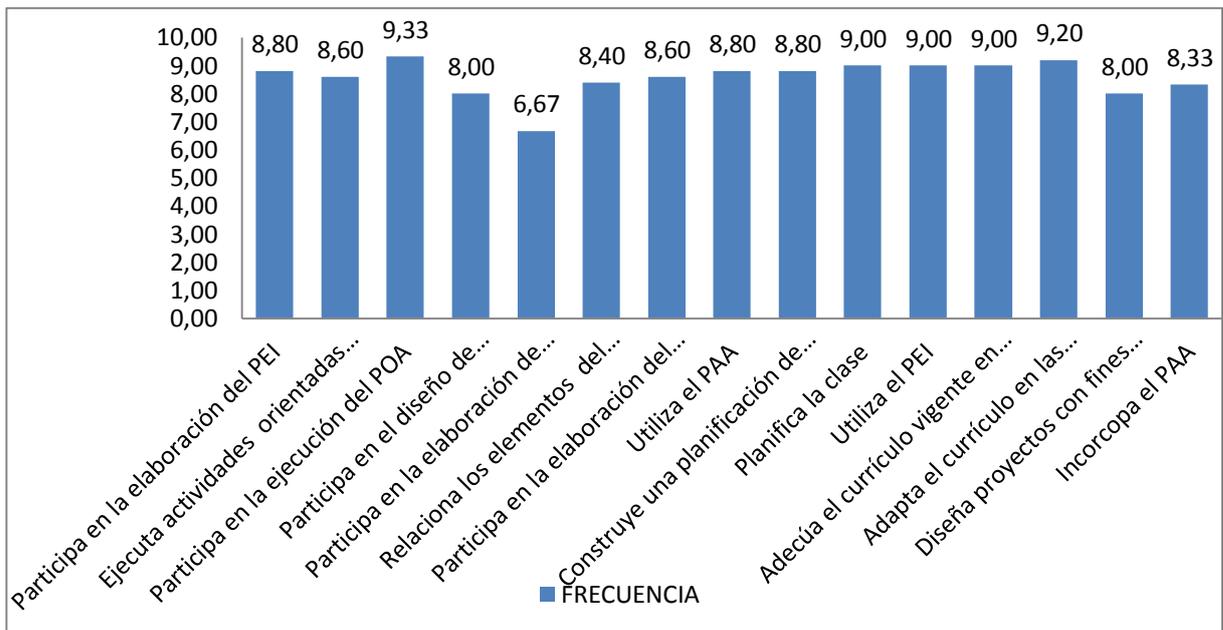


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

La aplicación del instrumento de autoevaluación en el ámbito de planificación institucional y curricular muestra resultados, en su gran mayoría, satisfactorios en sus diferentes niveles de frecuencia, sin embargo se puede apreciar que el indicador 2.5 (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales) tiene el nivel de frecuencia de 6.67, siendo el más bajo de todos los indicadores, no obstante cabe señalar que en el momento de la aplicación de dicho instrumento, la elaboración del plan de gestión de riesgos se encontraba en su etapa inicial en la institución en la cual se realizó la investigación, de manera que el resultado obtenido se podría considerar aún aceptable en relación con los demás indicadores. Los docentes investigados coinciden en que, como enfatiza (Sánchez, 2008) sobre la práctica educativa, que basada en la cooperación entre docentes encamina acciones a aumentar el prestigio profesional y social, consiguiendo cada vez mayor eficacia en el trabajo diario, desempeños relacionados con el coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Concluyendo así que la participación activa en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sobre los alcances de sus prácticas de enseñanza para brindar así una educación de mayor calidad al planificar sus actividades de manera tanto metódica como interpersonal en beneficio de los estudiantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
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	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,33	83%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,67	87%
TOTAL		131,40	
PROMEDIO		8,76	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

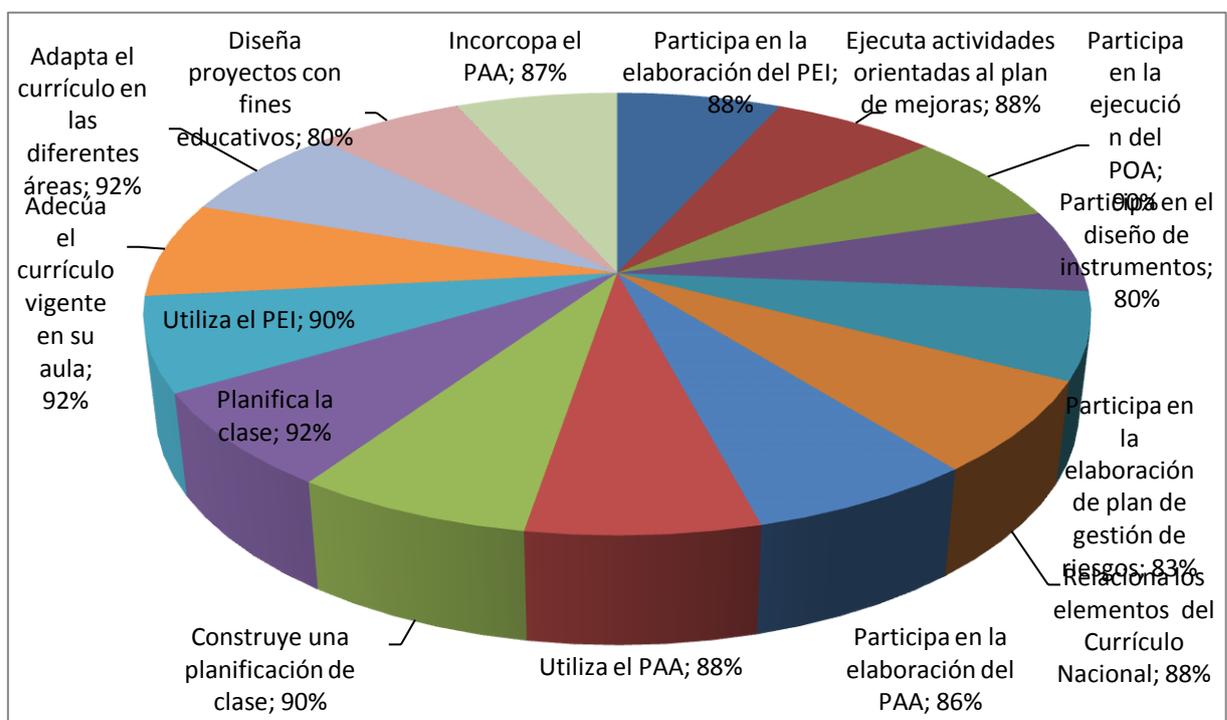


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Al comparar los resultados del nivel de importancia en los diferentes indicadores se observa que ninguno tiene una puntuación más baja de 8.00, deduciendo así que todos y cada uno de ellos son tomados muy en cuenta por parte de los docentes en el momento de la planificación, inclusive el indicador 2.5 (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales) con un nivel de frecuencia de 6.67, llega a tener ahora un nivel de importancia de 8.33, evidenciando con esto que a pesar de estar en su etapa inicial de elaboración, los docentes muestran un gran interés y compromiso al brindarle la importancia debida a una actividad encaminada a la seguridad de los estudiantes de la institución, tal como menciona Marchesi (2007) quien explica que de los docentes se exige gran preparación profesional, pero sobre todo la competencia necesaria para enseñar en diferentes contextos y a diferentes alumnos, sensibilidad ante las necesidades educativas de los alumnos y preocupación por ellos. En definitiva, no solo se debe prestar atención a los aspectos del aprendizaje teórico según las necesidades particulares de los estudiantes, sino también estar pendientes de su integridad ante cualquier evento que pudiera suscitarse en el contexto en que se encuentran.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,33	93%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,67	87%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,33	83%
	TOTAL	131,73	
	PROMEDIO	8,78	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

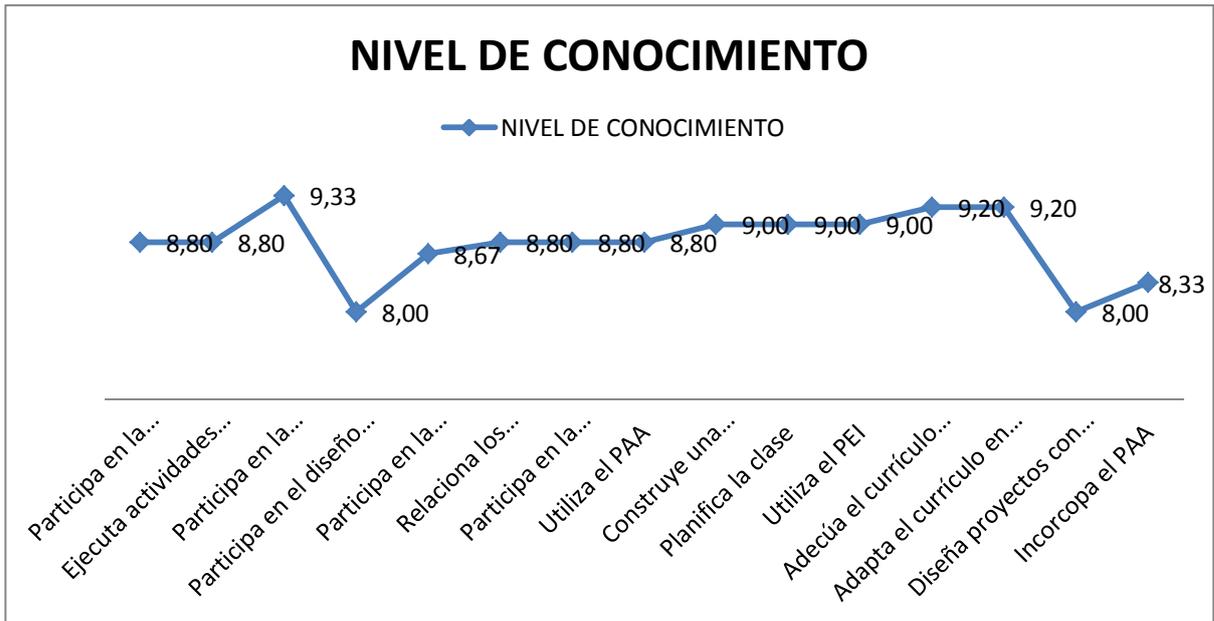


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, periodo 2013-2014, en Educación General Básica.

Los datos obtenidos muestran que los docentes investigados poseen un nivel de conocimiento aceptable de cada uno de los indicadores referentes a la etapa de planificación, siendo los indicadores: 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual) y 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas de conocimiento) los que obtuvieron un nivel de conocimiento de 8.00, considerándose los más bajos en comparación con los demás indicadores, se puede recalcar lo expresado por Mutis (2009) quien menciona que “para recuperar la eficacia en el ejercicio docente se trata de integrar todas las dimensiones necesarias para su desempeño, es decir, los saberes propios del quehacer docente: saber “que” enseñar, “a quien” enseña, “cómo” enseñar y “para qué” enseñar” (pp. 51, 53). De esta manera se pone en evidencia la buena preparación del grupo de docentes investigados sobre los diferentes aspectos a tomar en cuenta al momento de realizar sus planificaciones tanto a nivel mezo y microcurricular, permitiendo deducir también que la mejor opción en educación, es que las instituciones opten por la preparación de los docentes en cada ámbito de su labor profesional, ya que son ellos y sus estrategias educativas quienes de una u otra manera están construyendo junto a los estudiantes el nuevo camino que guiará a la sociedad.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,67	87%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,40	84%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,40	84%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
TOTAL		87,87	
PROMEDIO		8,79	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

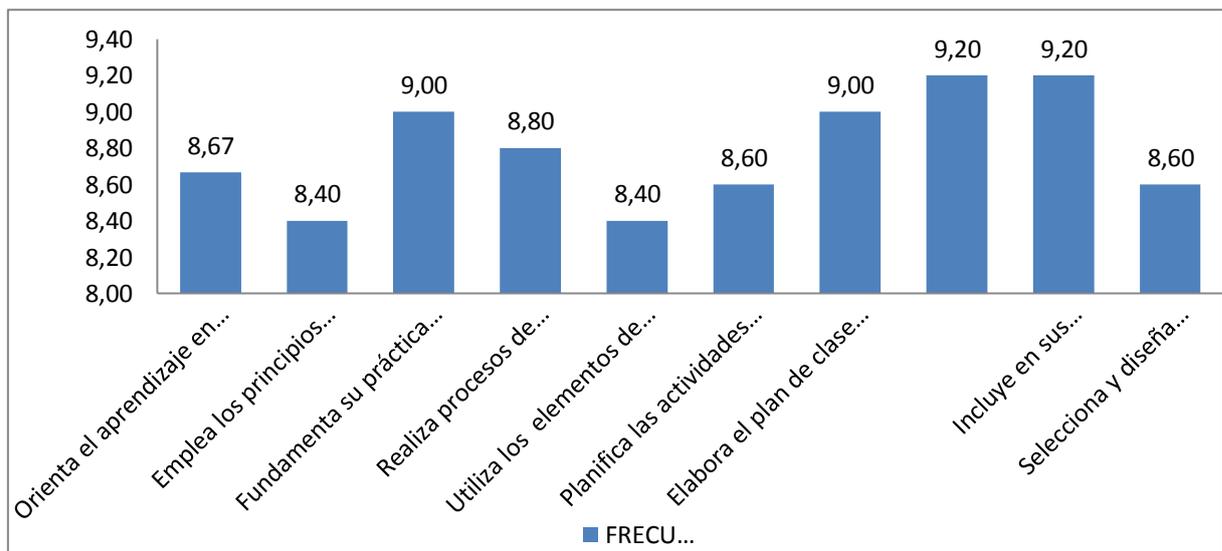


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

En el ámbito de gestión referente a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, los resultados muestran niveles satisfactorios en la frecuencia en que los docentes aplican los diferentes indicadores planteados. Aquellos con el nivel de frecuencia de 8.40 como son el indicador 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase) y el indicador 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase) demuestran que se realiza un proceso de planificación adecuado, implicando tanto lo pedagógico como lo planteado por el currículo vigente. Por su parte el indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente) con un nivel de frecuencia de 8.80 permite verificar el compromiso establecido por cada docente en su preparación continua, que, junto con los demás indicadores con sus respectivos niveles de frecuencia se puede afirmar lo expresado por Mutis (2009) quien da a entender que el docente debe tener un gran dominio de la materia a impartir (ámbito científico), dominio en las técnicas didácticas y de enseñanza (ámbito pedagógico), por tanto la actualización continua en cada ámbito es primordial en el camino del desarrollo educativo, manteniéndose al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones realizadas en el sector de educación, logrando con esto fundamentar su práctica a partir de la reflexión diaria sobre su labor y así llegar a obtener cada vez mejores resultados en la labor encaminada al beneficio del estudiantado.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,20	82%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	TOTAL	88,00	
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

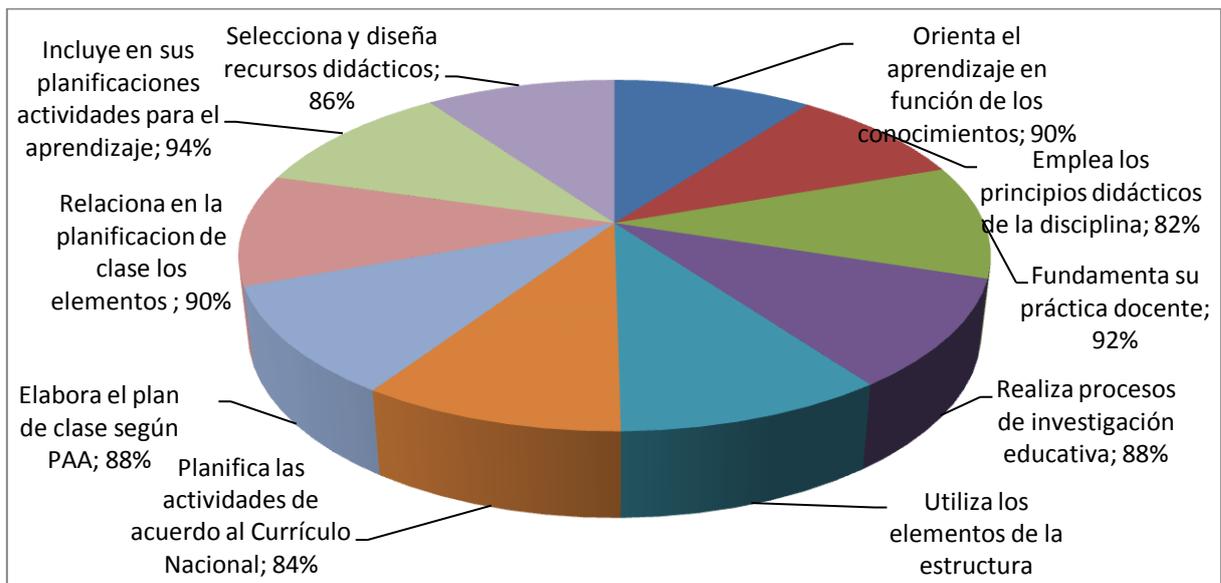


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Se puede observar que los resultados de los diferentes indicadores se encuentran en un rango que va desde el más bajo con un nivel de importancia de 8.20 como lo es el del indicador 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase) hasta el más alto, el del indicador 3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes) con el nivel de importancia de 9.40, demostrando en el docente su alto compromiso con la preparación de su clase teniendo en cuenta como principal actor del proceso al estudiante, de igual manera las palabras de Soto (2010) permite comprender que el ejercicio docente es un proceso intencional que pretende alcanzar el perfeccionamiento del estudiante como persona íntegra y la inserción de éste, en el mundo cultural y social. Por tanto se llega a entender al proceso educativo como una parte activa en las sucesivas etapas de la larga y nunca concluida formación como individuo y como ser social del estudiante, siendo indispensable la búsqueda constante de la metodología adecuada que permita brindarle las mejores bases tanto científicas como axiológicas que puedan servirle en cada momento y aspecto de su vida tanto presente como futura.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,40	84%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	88,80	
	PROMEDIO	8,88	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

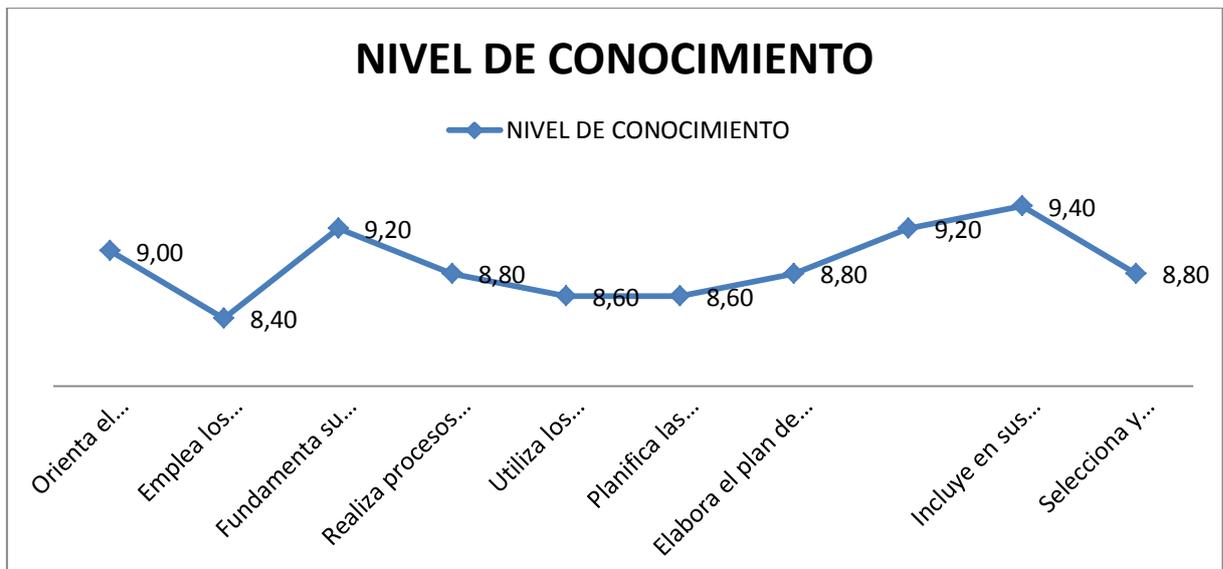


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Respecto al nivel de conocimiento que poseen los docentes investigados en la etapa de planificación de sus clases, se observa que se mantiene con el nivel más bajo el indicador 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase) con una puntuación de 8.4, siendo un nivel aceptable en la labor profesional que desempeña. Teniendo en cuenta los resultados de los demás indicadores que varían en sus niveles de conocimiento hasta llegar a la puntuación de 9.40 en el indicador 3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes), interpretando así que la preparación académica de los docentes respecto a la planificación curricular concuerda con lo expresado en Arias (2009) dando a entender en sus palabras que el profesional de la educación precisa conocer los modelos pedagógicos que orientan y fundamentan la práctica educativa desarrollados a lo largo de la historia y estar consciente de que todos ellos se articulan en una relación humana que debe tener como esencia el amor definido bajo una perspectiva ética, siendo el amor el fundamento pedagógico esencial de la educación. Demostrando con esto cuán importante es la permanente preparación científica en todo lo inherente a la labor docente en base al marco curricular vigente, ya que el éxito educativo en la adquisición de los conocimientos y destrezas esperadas en los estudiantes está en relación directa con una adecuada planificación por parte de los docentes, quienes sin olvidar la dimensión afectiva que debe estar presente a cada momento en el aula buscan el continuo desarrollo de toda la comunidad educativa.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	8,10	88%	81%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	8,40	94%	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	7,80	94%	78%
	TOTAL	27,60	24,30		
	PROMEDIO	9,20	8,10	92%	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

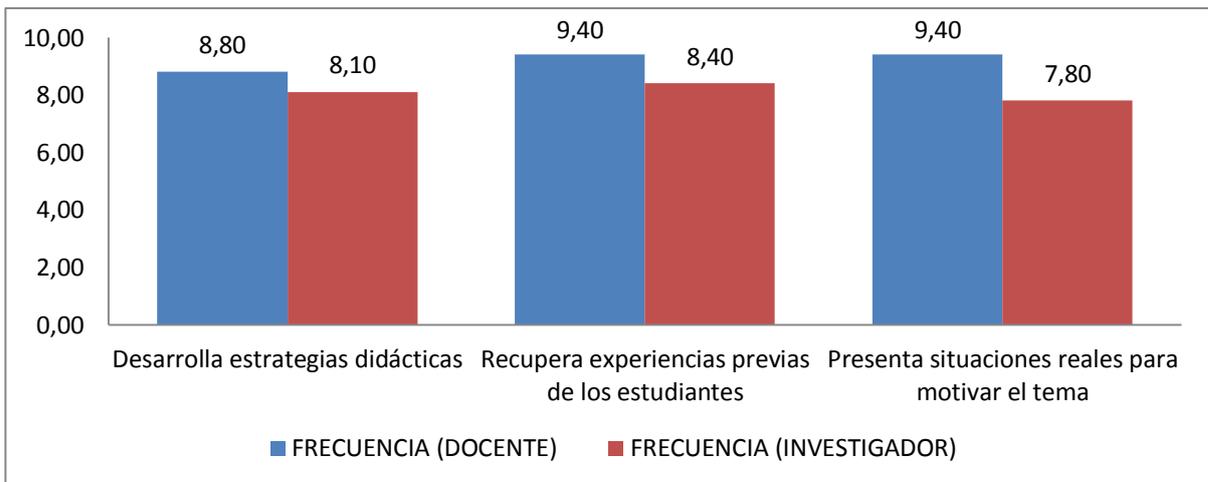


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Los resultados de la frecuencia con que el docente ejecuta los indicadores de inicio del proceso de enseñanza aprendizaje muestran leves variaciones en sus respectivos niveles entre lo expresado por los docentes y la observación realizada por el investigador, deduciendo que el trabajo realizado en esta etapa del proceso tiene la debida preparación para el desarrollo de una buena clase con los estudiantes, de igual manera, al observar que el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema) posee la variación más notable, a pesar de no ser una puntuación con gran diferencia, con un nivel de frecuencia de 9.40 expresada por el docente y 7.80 por parte del investigador, lleva a reflexionar el hecho de que el criterio del observador aún puede carecer de diversos aspectos adquiridos por el docente investigado en su práctica cotidiana, las palabras de Ortiz (2012) también recuerdan que "la tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y disfrutar de ella" (párr. 2).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	8,60	94%	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	8,40	90%	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	7,60	88%	76%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	8,20	92%	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	7,70	90%	77%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,40	7,70	84%	77%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	7,90	90%	79%
TOTAL		62,80	56,10		
PROMEDIO		8,97	8,01	90%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

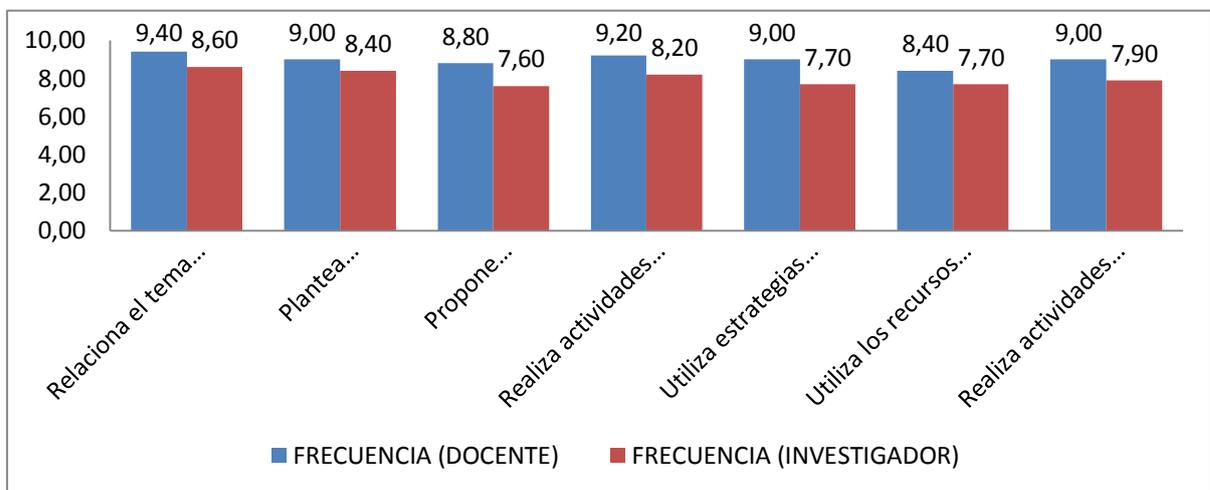


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (desarrollo).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

En el rango de puntuaciones presentado por los docentes investigados en lo referente a la frecuencia que aplican los indicadores de la fase de desarrollo del proceso didáctico muestran resultados satisfactorios, sin embargo se evidencia una leve diferencia con los resultados presentados por el observador, diferencias tales como el del indicador más bajo

expresado por los docentes, el indicador 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar el aprendizaje en los estudiantes) con un nivel de frecuencia de 8.40 en comparación de la puntuación expresada por el investigador de 7.70, junto con el indicador 3.12.5 (Usa estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución) que los docentes indicaron un nivel de frecuencia de 9.00 a diferencia del 7.70 de parte del observador, demuestran que para generar el conocimiento esperado en los estudiantes, según la opinión de (Anijovich & Mora, 2009), el docente precisa recordar que la clase funciona cuando todos los componentes planificados son coherentes entre sí; válidos para el contenido que se ha de enseñar, relevantes para el docente y significativos para el grupo de alumnos, debiendo elaborar juicios críticos sobre su propio quehacer didáctico, ya que en base al saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes es posible construir escenarios diversos que promuevan en los estudiantes procesos interactivos entre los nuevos significados que el docente quiere enseñar y los ya conocidos, los que los alumnos tienen en sus mentes. Por cuanto, con los resultados favorables obtenidos de los diversos indicadores en este ámbito, según el criterio de los docentes investigados y el investigador, puede determinarse que es indispensable no solo el buscar la metodología acorde al tipo de aprendizaje que se pretende lograr en el grupo, sino también la técnica o estrategia al utilizar de manera adecuada los recursos existentes en la institución y sobre todo en la aula para el logro de los aprendizajes y destrezas en los estudiantes, comprobando así que en la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y acumulado, su trabajo resulta complejo y cada vez más especializado,

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	7,30	84%	73%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	8,40	86%	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,00	5,90	70%	59%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	7,20	82%	72%
	TOTAL	32,20	28,80		
	PROMEDIO	8,05	7,20	81%	72%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

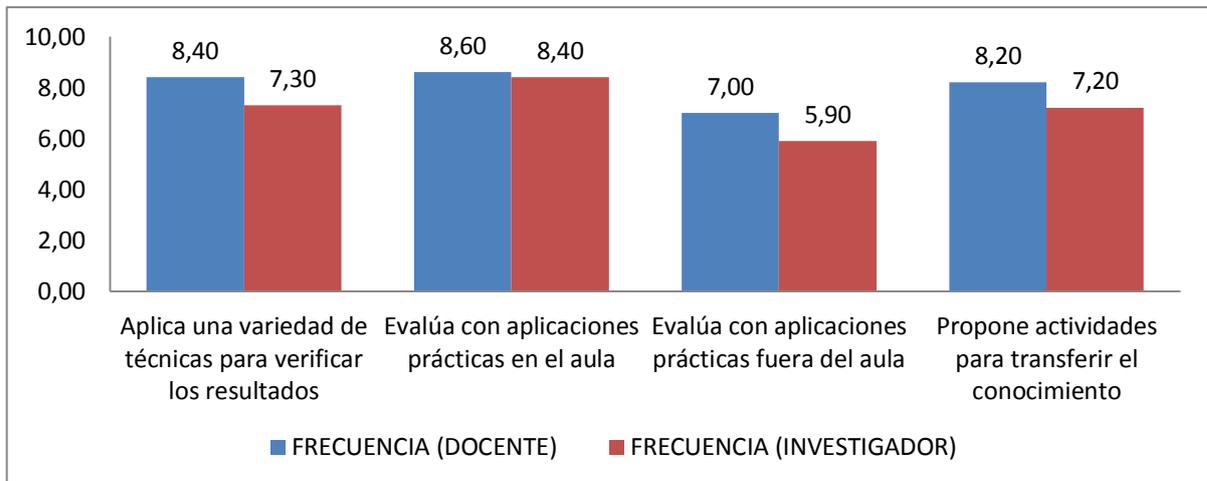


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (evaluación).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Tomando en cuenta los resultados se puede notar que el rango de diferencia entre lo expresado por los docentes que participaron en la investigación y la apreciación del observador varía de 0.20 a 1.10 en los diferentes indicadores referentes a la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo el más notorio el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con el nivel de frecuencia más baja con 7.00 por parte del docente y 5.90 por parte del investigador, que plantea la interrogante sobre si todas las actividades realizadas dentro del aula se pueden evidenciar fuera de ella o existe la posibilidad que sea el docente quien no se percate de las mismas o no cuente con la metodología necesaria para evaluarlas completamente, teniendo en cuenta además la opinión de Cuenca, Montero, Ames & Rojas (2011) quienes expresan que "un buen desempeño docente supone la aplicación de estrategias para enseñar y para evaluar a los estudiantes con diferentes habilidades, necesidades y ritmos de aprendizaje" (p. 21), lleva a teorizar la necesidad de un mecanismo de evaluación para el docente en su labor y así detectar posibles falencias en la ejecución del proceso evaluativo que el realiza a sus estudiantes, debido a que es justamente fuera del salón de clase donde los alumnos demuestran en manera teórica y práctica los conocimientos adquiridos, por cuanto es indispensable poder evaluarlos adecuadamente en ese contexto.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,20	8,10	92%	81%
3.12	DESARROLLO	8,97	8,01	90%	80%
3.13	EVALUACIÓN	8,05	7,20	81%	72%
	TOTAL	26,22	23,31		
	PROMEDIO	8,74	7,77	87%	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

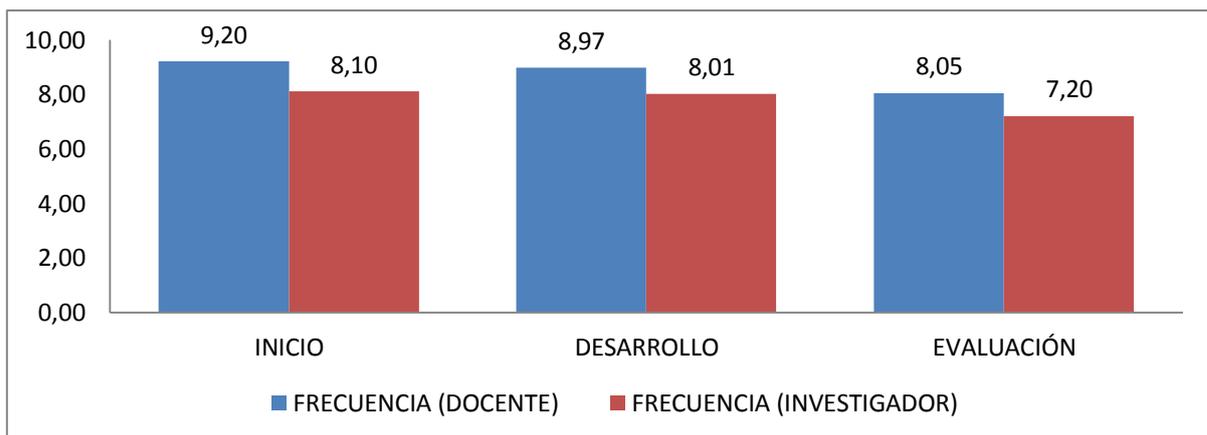


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (visión global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Al realizar un resumen sobre la frecuencia con que los docentes investigados y el investigador en sus observaciones expresan sus apreciaciones en la fase de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en cada uno de sus aspectos; inicio, desarrollo y evaluación, es notorio que existe variación entre los resultados obtenidos, variaciones que restan por parte del investigador a los resultados de los docentes: 1.10 en el inicio, 0.96 en el desarrollo y 0.85 en la evaluación, tomando en cuenta a Ortiz (2012) quien expresa que "la tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica..." (párr. 2), al marco del buen desempeño docente (Ministerio de Educación del Perú, 2013) recordando que el docente precisa elaborar juicios

críticos sobre su propio quehacer didáctico y a Cuenca, Montero, Ames & Rojas (2011) mencionando que “un buen desempeño docente supone la aplicación de estrategias para enseñar y para evaluar a los estudiantes con diferentes habilidades, necesidades y ritmos de aprendizaje” (p. 21), se puede deducir que el nivel de frecuencia en que son aplicados los diferentes indicadores en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje son cumplidos a un nivel muy aceptable, con los cuales se deben conducir sesiones pedagógicas de buena calidad educativa, además se interpreta que la apreciación del investigador aún puede carecer de una visión más amplia sobre aspectos que el docente va desarrollando en su 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. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio).

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
TOTAL		27,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

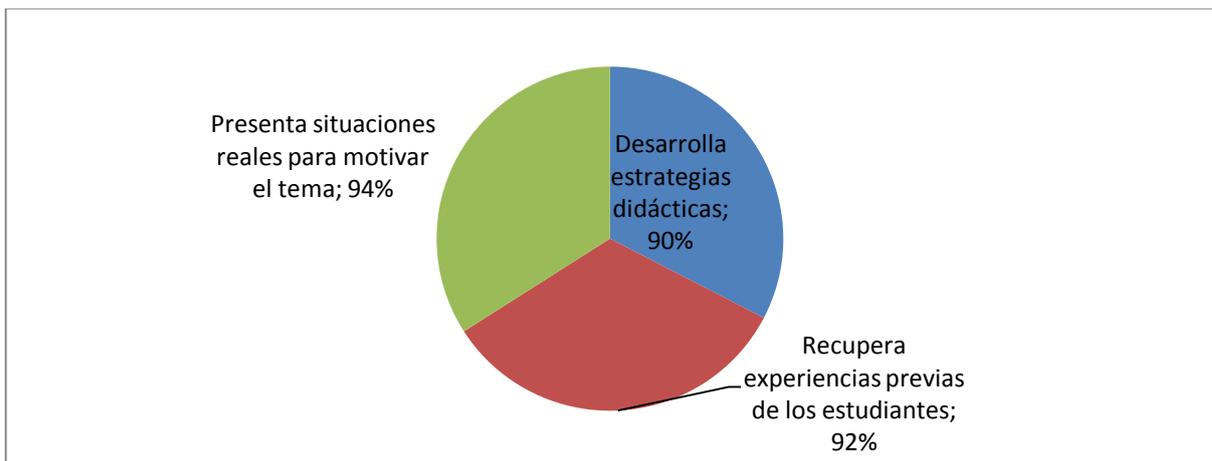


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Se observan niveles de importancia elevados en los resultados expresados por los docentes investigados con respecto a la fase inicial del proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo

el nivel más bajo el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos) con un nivel de importancia de 9.00 y mirando que los demás indicadores poseen niveles de importancia superiores a este, se demuestra con ello el compromiso profesional por parte de los docentes para propiciar un desarrollo adecuado de la clase, Mutis (2009) menciona que al iniciar el trabajo con los estudiantes “es necesario que se explique cómo trabajará, cómo será la evaluación y qué se espera de ellos. Realizar acuerdos acerca de los compromisos mutuos en el espacio de tiempo en que compartirán en trabajo común” (p. 59), dando a entender que la comunicación previa es fundamental para así llegar a encontrar las situaciones motivacionales desde su propio contexto, logrando un aprendizaje con mayor significado al estar relacionado directamente con las actividades que diariamente realizan los estudiantes.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	62,40	
	PROMEDIO	8,91	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.



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 de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Los resultados obtenidos en los niveles de importancia concernientes al momento de desarrollo del proceso educativo ejecutado por los docentes presentan niveles aceptables, con un rango de 0.60 entre los diferentes indicadores, partiendo del nivel correspondiente al indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula) con un nivel de importancia de 8.60, hasta los indicadores 3.12.1 (Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes) y 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento) con un nivel de importancia de 9.20 en cada uno de ellos, tomando en cuenta el informe de la UNESCO (1999) en el cual se menciona que “la nueva generación está cada vez más habituada a dinámicas más interactivas y a imaginarios mediales, donde la oralidad y la imagen son relevantes y la estética, más rica y compleja” (p. 30), se deduce que los conocimientos se llegan a cimentar de mejor manera cuando el docente relaciona el contexto en el que se encuentran los estudiantes con una adecuada metodología que utiliza los recursos existentes de una manera más visual acorde a los nuevos avances e intereses actuales de los estudiantes atendiendo sus diferentes ritmos de aprendizaje.

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

EVALUACION

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,20	72%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
TOTAL		32,80	
PROMEDIO		8,20	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.



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 de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Los resultados con referencia al nivel de importancia que los docentes investigados le brindan a la evaluación en el proceso educativo muestran que los indicadores se cumplen de manera satisfactoria por las puntuaciones que cada uno presenta, observando que el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con un nivel de importancia de 7.20 es el que muestra menor puntaje, dando a entender que al estar fuera del ambiente de trabajo habitual del estudiante y del maestro, éste último debe encontrar la manera de ejecutar acciones que permitan la verificación de los aprendizajes adquiridos por los estudiantes al ponerlos en práctica fuera del salón de clase. Marchesi (2007) permite

entender que cada nuevo avance y descubrimiento realizado por las diversas investigaciones en la educación siempre brindan nuevas visiones y concepciones sobre la labor educativa, nuevos currículos, nuevos métodos de enseñanza y sobre todo nuevas formas de evaluación, lo que obliga a los profesores a adaptar su forma de trabajo, mantenerse actualizados y pendientes de cada cambio. Deduciendo así que cada técnica o estrategia que el docente utilice al momento de evaluar a sus estudiantes deberá adaptarse según las nuevas propuestas educativas para lograr cada vez aprendizajes mejor consolidados y no mantenerse en métodos tradicionalistas que pueden dejar de lado aspectos importantes del proceso educativo al momento de la evaluación.

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. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (visión global).

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,20	92%
3.12	DESARROLLO	8,91	89%
3.13	EVALUACIÓN	8,20	82%
	TOTAL	26,31	
	PROMEDIO	8,77	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

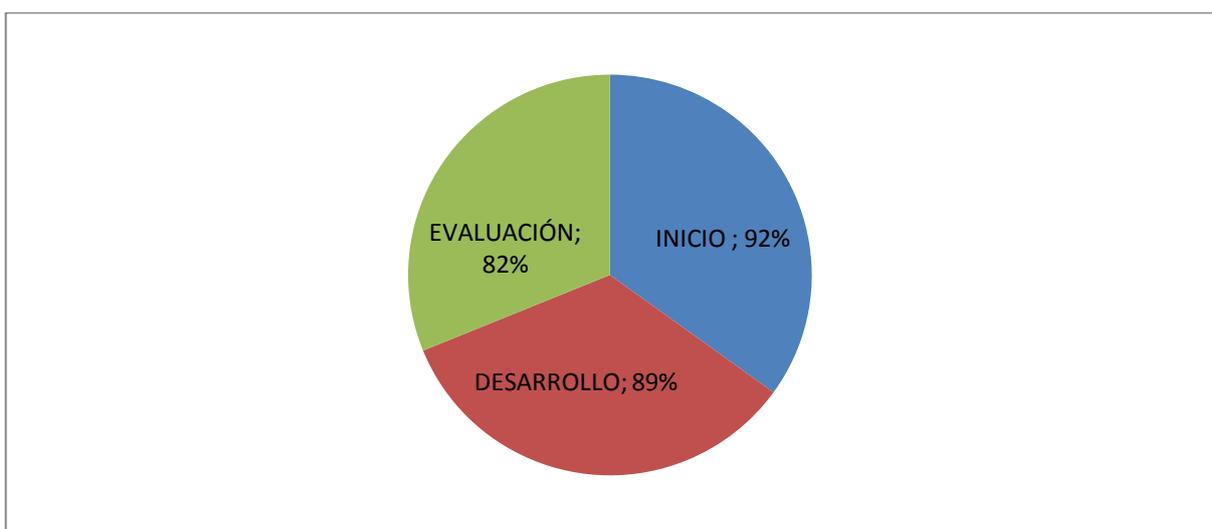


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (visión global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Al observar los porcentajes que cada fase del proceso de enseñanza aprendizaje posee en sus niveles de importancia, siendo el indicador 3.13 (Evaluación) con un nivel de 8.20 el que muestra el nivel más bajo, es evidente que son resultados aceptables que demuestran profesionalismo docente. Al buscar una percepción general sobre la importancia que tiene el proceso educativo dentro del salón de clase para los docentes investigados, se toma en cuenta tanto los resultados obtenidos, como también lo expresado en Mutis (2009) quien promueve la realización de acuerdos mutuos entre el docente y el estudiante para iniciar el trabajo, también lo entendido en el informe de la UNESCO (1999) sobre la relevancia que tienen actualmente las dinámicas interactivas, la oralidad e imagen al momento de presentar los temas, además a Marchesi (2007) quien explica como los docentes se han visto prácticamente obligados a mantenerse actualizados en su profesión. Dando a entender así que la fase de inicio es la que debe recibir mayor atención para que una clase sea desarrollada adecuadamente, logre afianzar conocimientos previos y promover el nuevo, llegando a una evaluación que demuestre el dominio de los aprendizajes tanto dentro como fuera del salón de clase. Todo esto será posible siempre y cuando el docente esté empoderado de su vocación, brindando a cada estudiante el valor que merece, recordando a cada momento que cada estudiante es un ser único al cual se lo debe dirigir por el camino del bien para ser una persona realmente útil a la sociedad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	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	9,40	94%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

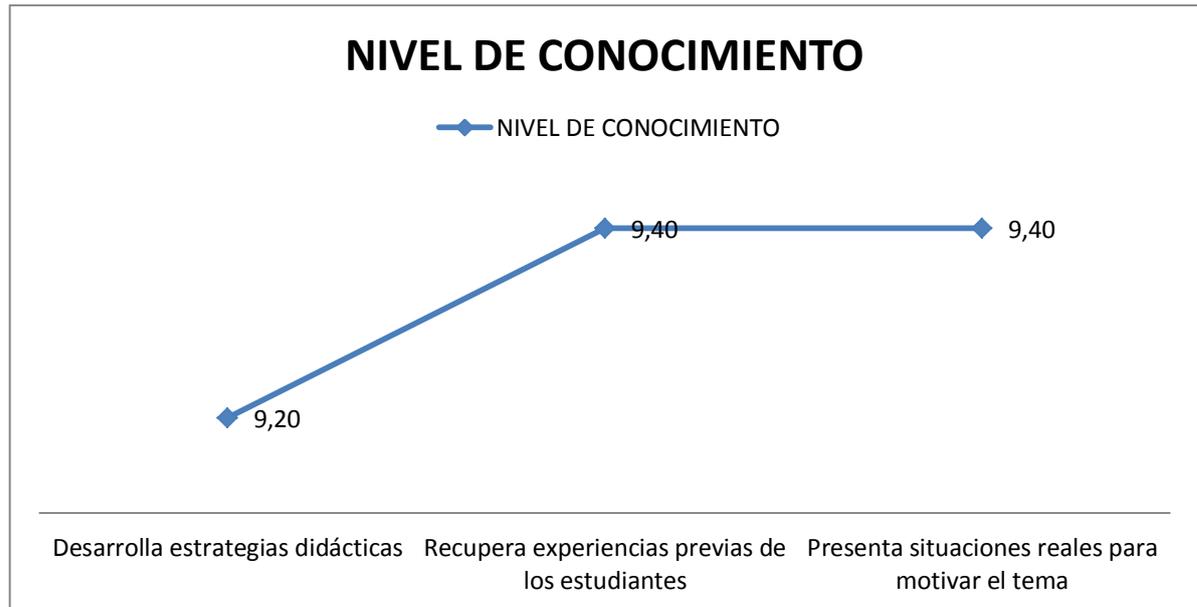


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Cada indicador de la fase inicial del proceso educativo recibió puntuaciones superiores a 9.00 por parte de los docentes participantes en la investigación, recordando lo propuesto por Mutis (2009) que para facilitar el desarrollo del proceso educativo en el aula “se debe tener en cuenta que toda intervención debe partir de la realidad de los alumnos para plantear eventualmente otras modalidades de trabajo. En la medida en que se propongan desafíos alcanzables, los éxitos logrados facilitarán desafíos próximos” (p. 59), se corrobora el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema) cuyo nivel de conocimiento es de 9.40. Permite deducir el gran valor pedagógico que tiene el conocimiento del contexto en el cual se encuentran los actores de la comunidad educativa y utilizar esa información para que en el estudiante su motivación se vea potenciada al presentarle como punto inicial de su trabajo, situaciones con las cuales ya está relacionado, resultándole así más fácil su comprensión, aplicación de conocimientos adquiridos y posterior resolución.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
TOTAL		63,20	
PROMEDIO		9,03	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

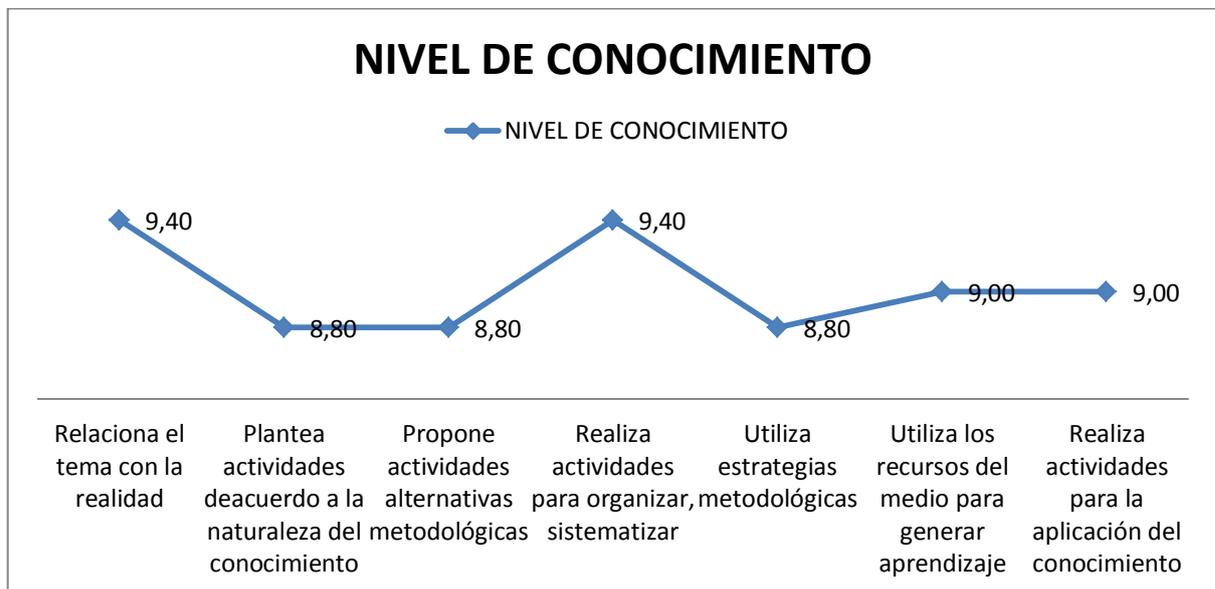


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (desarrollo)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Los niveles de conocimiento que muestran los diferentes indicadores de la fase de desarrollo del proceso educativo, como los indicadores 3.12.1 (Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes), 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula) y 3.12.6 (Utiliza los

recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes), con niveles de conocimiento de 9.40, 8.80 y 9.00 respectivamente, con cifras similares a los obtenidos por otros indicadores en esta misma fase, verifican claramente lo manifestado por Ponce (2011), sobre la efectividad de los alumnos cuando se les enseña con sus estilos de aprendizaje predominante. Por lo que los docentes deben conocer cuáles son estos estilos en cada alumno y del grupo en general para así desarrollar jornadas de trabajo escolar eficaces que conduzcan al logro de aprendizajes realmente significativos en cada uno de los estudiantes. Además, muestran que no siempre es necesario implementar material didáctico extra, ya que resulta de gran beneficio el utilizar los recursos ya existen en el salón de clase para captar su atención en el tema de clase mediante actividades en las cuales pueda participar el grupo completo de alumnos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,00	70%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
TOTAL		32,60	
PROMEDIO		8,15	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

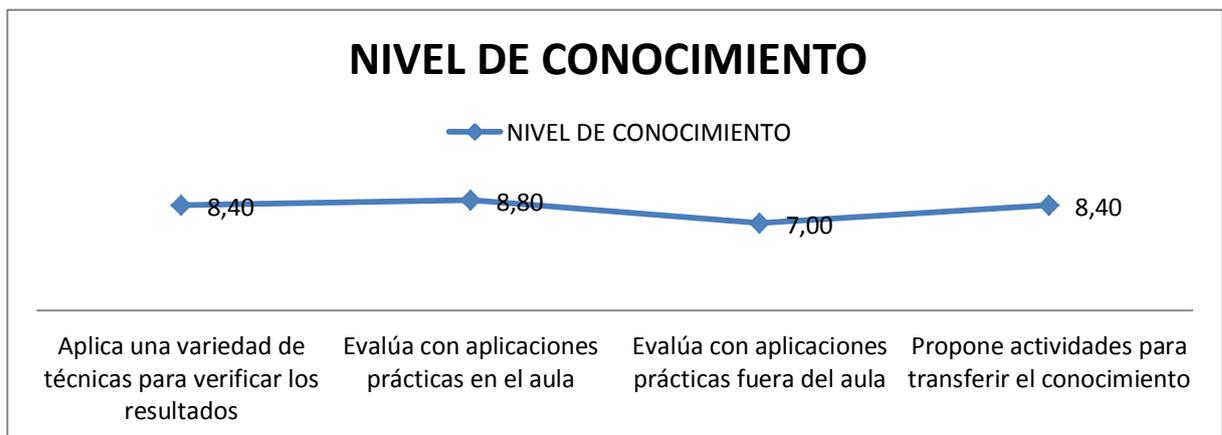


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (evaluación).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Al momento de verificar el aprendizaje realizado por los estudiantes, los docentes tienen la tendencia de dar prioridad a aquellos conocimientos que pueden ser evaluados dentro del salón de clase, demostrando esto con en el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) con un nivel de conocimiento de 8.80, siendo el nivel más alto que se encuentra en esta fase, en cambio el nivel menor se encuentra en el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con un nivel de conocimiento de 7.00, resultado que se puede calificar como satisfactorio. Deduciendo así que a pesar de la metodología aplicada por el docente en su intento de evidenciar si los conocimientos de los alumnos son puestos en práctica, las competencias y desempeños adquiridos por los estudiantes son más complejos de evaluar al estar fuera del contexto educativo institucional, es decir, fuera del salón de clase. Todo esto no hace más validar lo expuesto en el marco de buen desempeño docente (Ministerio de Educación del Perú, 2013) al entender a los desempeños como “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas” (p. 24).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,33	93%
3.12	DESARROLLO	9,03	90%
3.13	EVALUACIÓN	8,15	82%
	TOTAL	26,51	
	PROMEDIO	8,84	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

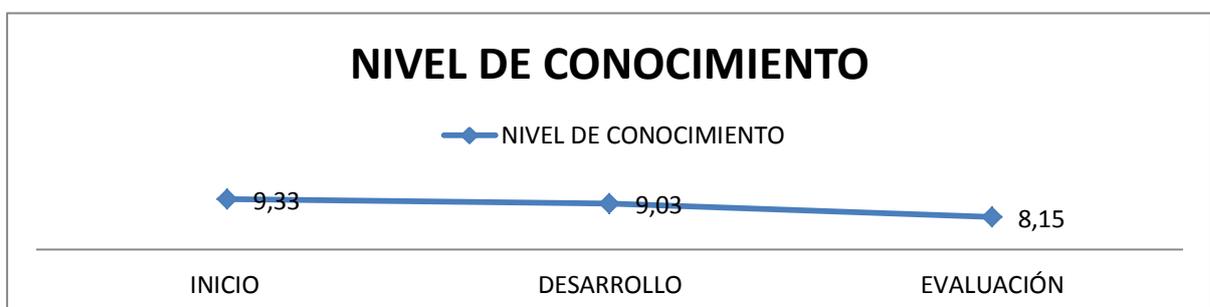


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (visión global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Al realizar la síntesis del nivel de conocimiento que poseen los docentes investigados en el proceso de enseñanza aprendizaje, se resalta el resultado obtenido en el indicador 3.11 (Inicio) con el nivel más alto al tener una puntuación de 9.33, dando a entender que los docentes prestan mayor atención a esta fase del proceso educativo como en la premisa de Mutis (2009) quien expresa que se debe partir del contexto propio de la realidad de los alumnos para plantear modalidades de trabajo. Con Ponce (2011) se establece la importancia de que los docentes conozcan los diferentes estilos de aprendizaje de cada alumno para desarrollar así clases eficaces, verificando esto con el resultado del indicador 3.12 (Desarrollo) con un nivel de conocimiento de 9.03, en cambio el puntaje menor se encuentra en el indicador 3.13 (Evaluación) con un nivel de 8.15, que a pesar de ser el más bajo, continúa siendo un resultado satisfactorio que demuestra la aplicación adecuada de metodologías enfocadas a la verificación de los aprendizajes generados en los alumnos, permitiendo también deducir que esta es la fase más complicada del trabajo docente y en la cual se debe tener mayor atención e investigación permanente por parte de los profesores sobre nuevas técnicas o instrumentos que puedan serles útiles en ésta etapa del proceso para estar siempre a la vanguardia en su profesión, llegando a ratificar a Barajas (2011) quien explica que se deben conocer los contenidos curriculares; planificar, desarrollar y evaluar formativamente el proceso de enseñanza y aprendizaje llegando a potencializar todo el proceso educativo además de diseñar estrategias para estimular el esfuerzo de los alumnos y promover su capacidad para aprender por sí mismos y con otros.

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,20	9,20	9,33
Desarrollo	8,97	8,91	9,03
Evaluación	8,05	8,20	8,15

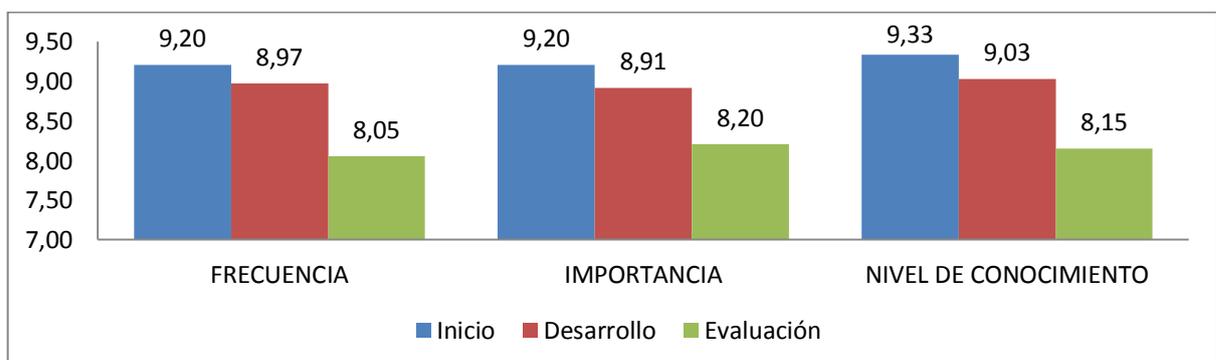


Tabla 26. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,20	8,97	8,05
IMPORTANCIA	9,20	8,91	8,20
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,33	9,03	8,15

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

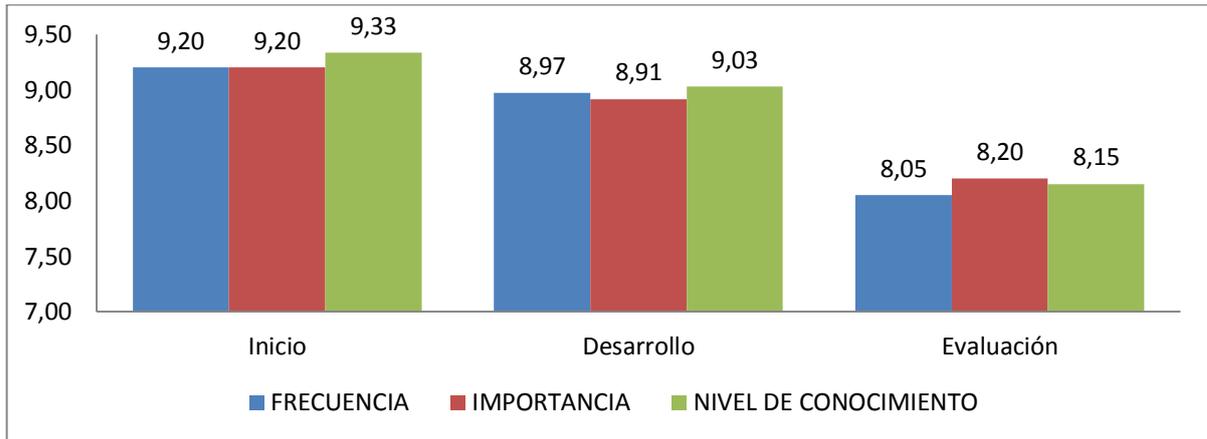


Figura 26. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica

Se puede observar que los datos obtenidos en la investigación realizada a los docentes, muestran diferencias entre los diferentes momentos del proceso educativo, percatándose que la fase de inicio es la que recibe más atención tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento al momento de su ejecución en el aula, al mirar que sus respectivos niveles se encuentran sobre la puntuación de 9.00, le sigue en orden de puntaje la fase de desarrollo con niveles que están en un rango de 8.91 a 9.03, resultados satisfactorios en la ejecución del proceso educativo o gestión escolar como lo denomina la Secretaría de Educación Pública (2009), al referirse a ella como el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. Cabe notar también que la diferencia más prominente se encuentra en los niveles expresados en la fase de evaluación, observando que en lo referente a frecuencia, importancia y nivel de conocimiento tienen puntuaciones que van desde 8.05 hasta 8.20, que no son calificaciones bajas o preocupantes pero que permiten deducir que aún existen leves falencias en esta fase del proceso en comparación con las otras fases, por lo cual los docentes deben reflexionar en las palabras de Arias (2009) para tener una visión más

amplia y sobre todo más humana de la práctica educativa, debiendo “conocer los modelos pedagógicos que orientan y fundamentan la práctica educativa desarrollados a lo largo de la historia y estar consciente de que todos ellos se articulan en una relación humana bajo una perspectiva ética” (p. 1), también en la manera que se entiende mediante Vaillant (2008) al tener presente conocimientos como: una profunda comprensión de los antecedentes lingüísticos y culturales de sus estudiantes, el organizar y gestionar el aula, usar el tiempo en forma efectiva, saber cómo evaluar el aprendizaje estudiantil tanto formal como informalmente, permiten concluir que el conjunto de estos conocimientos les llevarán a comprender mejor las etapas del desarrollo de los niños y jóvenes en el nivel en que los docentes enseñan, desarrollando así herramientas evaluativas acordes a cada caso particular o grupal con el cual se encuentren, basados en una firme vocación, convicción, preparación, aplicación y actualización docente, que conducirán al cumplimiento satisfactorio de los objetivos educativos planteados.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	7,80	86%	78%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,80	4,40	68%	44%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	4,50	70%	45%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	6,00	78%	60%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	7,60	82%	76%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	8,40	90%	84%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	7,40	84%	74%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	8,10	88%	81%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,40	7,90	84%	79%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	8,40	88%	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	7,40	80%	74%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,40	7,70	84%	77%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,80	8,50	88%	85%
TOTAL		107,00	94,10		
PROMEDIO		8,23	7,24	82%	72%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

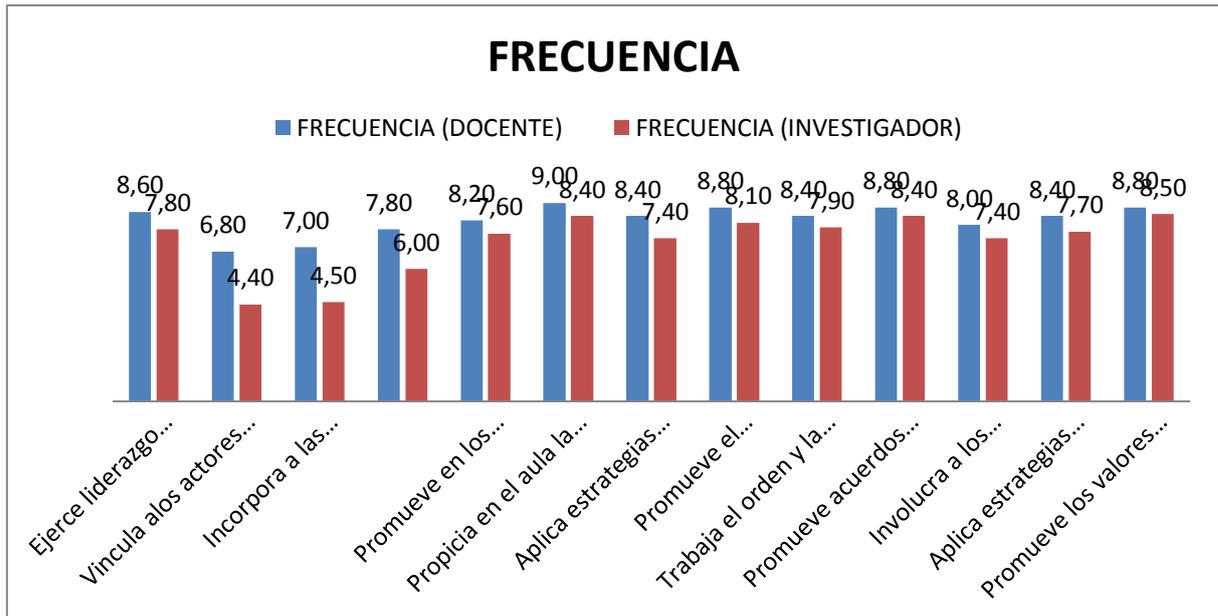


Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

En éste ámbito, los resultados obtenidos muestran una clara diferencia entre varios datos expuestos por los docentes que participaron en la investigación y la apreciación de diferentes indicadores por parte del investigador, dando a entender que existe contradicción en la frecuencia en que los profesores aplican cada uno de estos indicadores o que sea probable que ellos tengan una percepción muy diferente a la del investigador y por tal motivo se presentan resultados diversos. El indicador 4.13 (Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula) con un nivel de frecuencia de 8.80 por parte del docente y 8.50 de parte del investigador, muestra una variación de solo 0.30 que lo ubica como el indicador con mejor puntuación en éste ámbito, de manera similar varios indicadores presentan resultados que no sobrepasan la diferencia de 1.00 entre lo expuesto por los docentes y la apreciación del investigador, tal es el caso de aquellos que hacen referencia a valores, amistad, interés, armonía o cooperación, lo cual permite deducir que la mayor preocupación de los docentes se centra en generar un clima armónico en el aula reforzando el aspecto axiológico y actitudinal de los estudiantes. Los resultados que muestran una mayor variación de niveles de frecuencia por parte del docente y del investigador respectivamente, se encuentran en los indicadores 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales) con 7.00 y 4.50, el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad) con 6.80 y 4.40, y el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario) con 7.80 y 6.00,

mostrando variaciones de 2.50, 2.40 y 1.80 respectivamente. Con estos datos, para los docentes es oportuno recordar que una verdadera praxis educativa, como lo señala Lanatti (2010) implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. Interpretando así que en los docentes aún falta tomar conciencia sobre la mejor manera de involucrar a otros organismos e instituciones en sus planeamientos curriculares para así también llegar a involucrar a todos los actores de la comunidad educativa en el desarrollo de la localidad en que se encuentran, ya que es allí donde los estudiantes realmente pueden poner en práctica sus conocimientos y destrezas adquiridas en la escuela en bien de los demás.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,80	68%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		108,20	
PROMEDIO		8,32	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

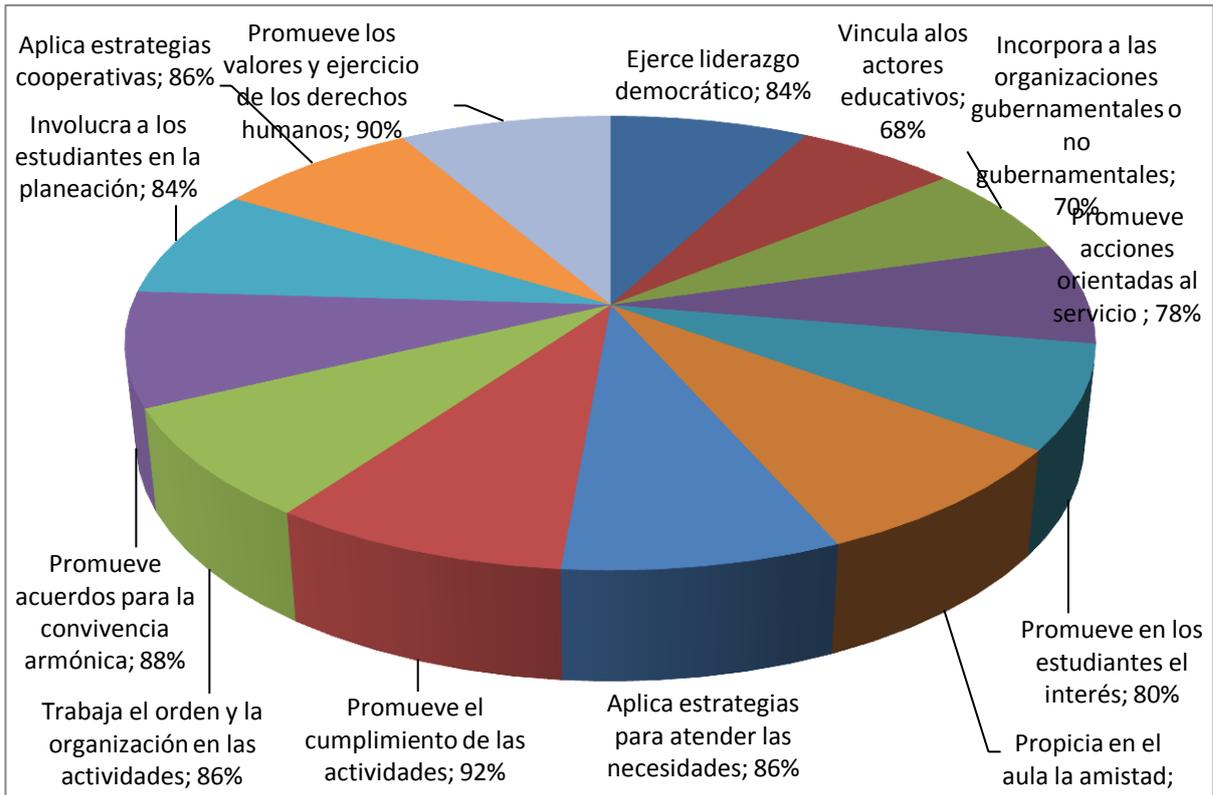


Figura 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Aquí se presenta de manera satisfactoria la importancia que tiene para los docentes el propiciar un ambiente agradable y la convivencia armónica en el aula, así como la defensa tanto de deberes como de derechos de todos los actores de la comunidad educativa, evidenciado en que ningún indicador referente a estos aspectos tiene un nivel de importancia menor de 8.00, resaltando que el indicador 4.8 (Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula) posee un nivel de 9.20, siendo el mayor de los puntajes obtenidos, dando a entender que para los docentes investigados lo más importante en el trabajo realizado en el salón de clase es que las diferentes actividades planteadas se cumplan. Por otro lado los indicadores en las actividades encaminadas al servicio comunitario e inclusión de organismos externos a la institución muestran los niveles más bajos de importancia, observando que el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad) muestra un nivel de importancia de 6.80, seguido del indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales) con 7.00 de nivel de importancia, lo cual da a entender que los docentes investigados prestan atención y dan una importancia aceptable a la vinculación comunitaria e interinstitucional, pero que continúa siendo su foco de atención el trabajo dentro del salón de clase. Todo esto lleva a meditar lo expresado en el trabajo de Vera (2006) donde aclara

que la función formadora de una institución educativa involucra la formación de ciudadanos en valores personales, sociales, culturales e inclusive religiosos que les permita desarrollarse como personas productivas y contribuir, de manera efectiva, al desarrollo de la nación en general.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,40	64%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	82%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,80	88%
TOTAL		107,40	
PROMEDIO		8,26	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

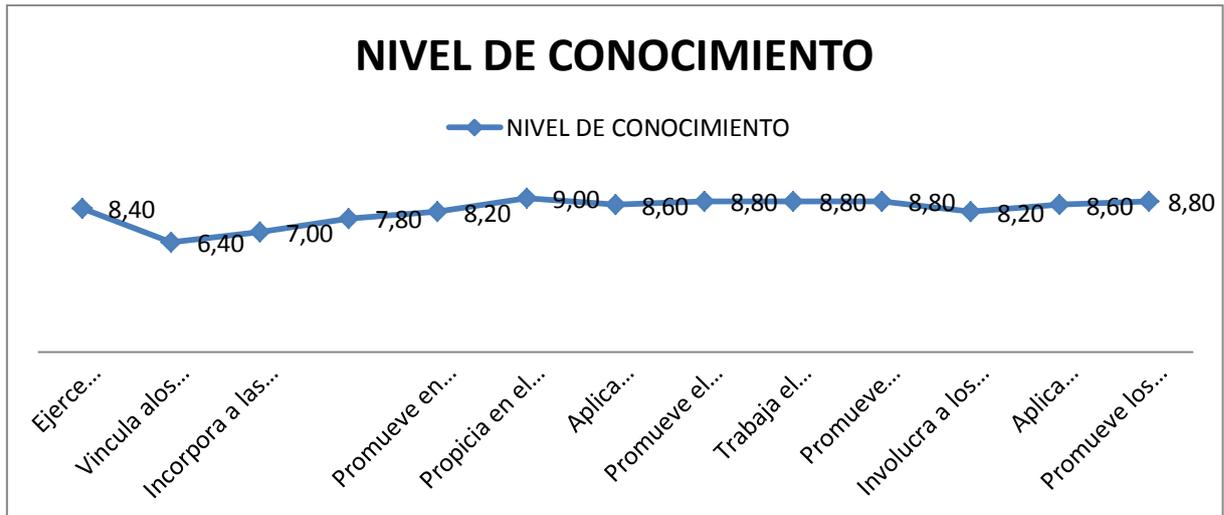


Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Los niveles de conocimiento obtenidos en la mayoría de indicadores de éste ámbito se encuentran por encima de la puntuación 8.00, niveles considerados como satisfactorios en cuanto los docentes dan a entender que poseen una adecuada preparación académica para llevar con profesionalismo su labor educativa, corroborando los datos obtenidos en tablas anteriores de este mismo ámbito, en las diferentes puntuaciones se observa que el nivel más alto le pertenece al indicador 4.6 (Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes) con un nivel de conocimiento de 9.00, lo que implica que los profesores investigados han recibido la suficiente capacitación para poder compaginar emocionalmente con sus alumnos y así propiciar un ambiente amigable en el cual poder desarrollar clases significativas. Sin embargo cabe notar también que nuevamente los indicadores referentes a la interacción con otros organismos y a los indicadores proyectados al servicio de la comunidad tienen niveles de conocimiento bajos, siendo el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad) con un nivel de conocimiento de 6.40, el menor de todos, datos que permiten deducir la mediana capacitación que han recibido los docentes para llevar a cabo proyectos de aula con organismos o instituciones externos a la escuela, como también para propiciar el trabajo conjunto y en beneficio de la comunidad en que se encuentran, debiendo así buscar la respectiva actualización en estos aspectos para cumplir las expectativas del Ministerio de Educación del Ecuador (2012) el cual indica que “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (p.11),

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,20	8,10
	Desarrollo	8,97	8,01
	Evaluación	8,05	7,20
	Visión Global	8,74	7,77
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,23	7,24

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

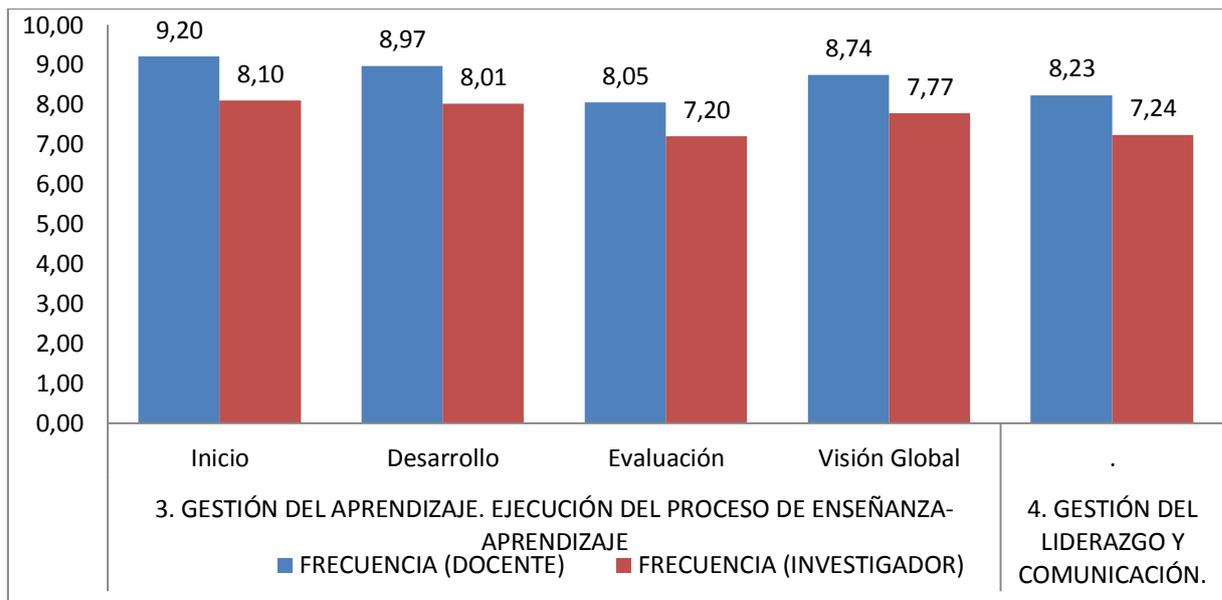


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa Fiscomisional "María Auxiliadora" Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

Para realizar la comparación de los resultados expresados por los docentes con los obtenidos en las observaciones realizadas por parte del investigador es pertinente tener en cuenta a Morales (2013) quien recuerda a los docentes que su tarea "no es un proceso meramente cognitivo, es también emocional (...) se aprende en la relación que se da en el aula entre profesor y alumnos. En un ambiente que predomina la dimensión académica, hay que subrayar esta dimensión emocional si buscamos un aprendizaje eficaz" (p. 1). Esto se

comprueba al observar los datos de cada ámbito, en los niveles de frecuencia de las diferentes fases del proceso educativo se presenta una variación entre lo indicado por los docentes con respecto a la opinión del investigador de: 1.10 en el inicio, 0.96 en el desarrollo y 0.85 en la evaluación, llegando a tener un promedio de diferencia de 0.97 que se muestra en la visión global de éste ámbito ya que en general la opinión de los docentes sobre su propia labor profesional en la ejecución del proceso educativo se expresa con un puntuación de 8.74, mientras que en la apreciación del investigador es de 7.77, siendo una leve diferencia que no afecta el nivel satisfactorio de cumplimiento profesional que se encuentran. Con respecto al ámbito 4. (Gestión del liderazgo y comunicación) el nivel de frecuencia manifestado por los profesionales encuestados es de 8.23 a diferencia de 7.24 en lo expresado por el investigador, dando como resultado una diferencia de 0.99 entre dichos puntajes, en éste ámbito se debe tener en cuenta que el compromiso de los profesores, como lo permite comprender Marchesi (2007), exige preparación profesional, competencia para enseñar en diferentes contextos y a diferentes alumnos, sensibilidad y preocupación ante las necesidades de los alumnos, resumiendo que es en los valores donde los docentes adquieren su mayor relevancia cuando se acompañan de competencia profesional y de sensibilidad afectiva. Llevando a comprender con esta información que los docentes buscan o crean los recursos necesarios para atender y brindar ayuda a sus alumnos cuando lo requieren, ya que son conscientes que emociones negativas como la ansiedad, el miedo, la incertidumbre, el sentirse incómodo o simplemente ignorado, no favorecen un aprendizaje serio, internalizado y duradero, por el contrario la motivación, la autoconfianza, el sentirse capaz y valorado son la llave del éxito académico y personal de los estudiantes. Sin embargo también se demuestra que es el ámbito con menor puntuación, debido a los bajos resultados en los indicadores referentes a la inclusión de instituciones u organismos externos a la escuela y a su vinculación con la comunidad en la cual se encuentran, por cuanto debe encontrarse el mecanismo adecuado para fortalecer este aspecto y cumplir la expectativa prevista por el Ministerio de Educación del Ecuador (2012): “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (p. 11), así también llevar a cabo lo propuesto en el Marco Legal Educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012): “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” (p. 64). Entendiendo de esta manera que, además de tener dominio del área que enseña, el docente debe evidenciar otras características que fortalezcan su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, actualización

permanente, una buena relación con los alumnos, padres de familia y comunidad en general, una sólida ética profesional.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 25. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,47	8,54	8,49
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,57	8,76	8,78
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,79	8,80	8,88
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,74	8,77	8,84
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,23	8,32	8,26

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

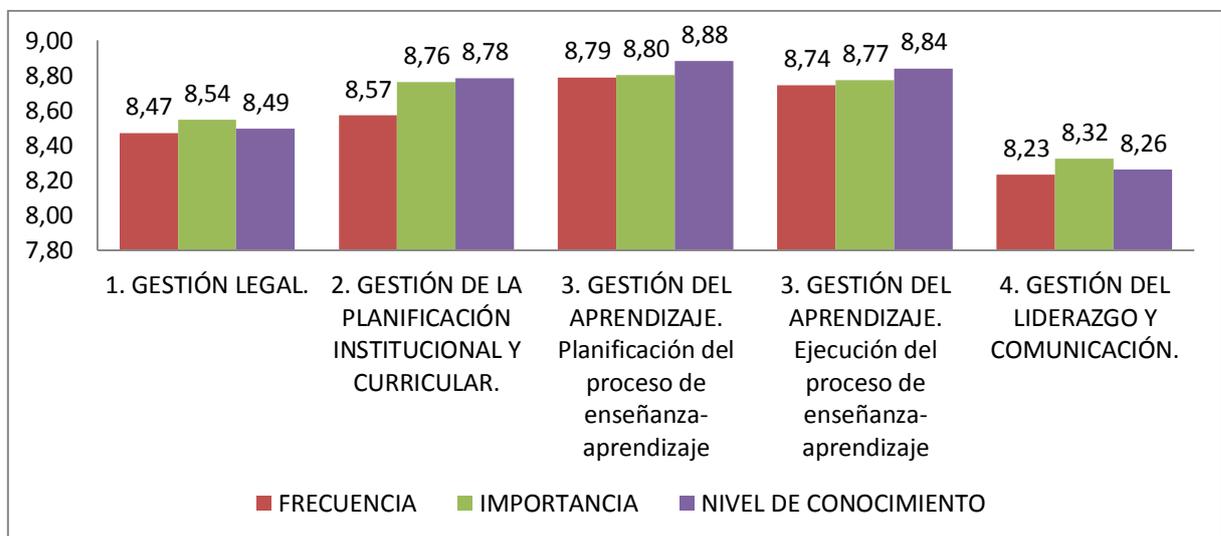


Figura 25. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, período 2013-2014, en Educación General Básica.

En el análisis global del desempeño profesional de los docentes que participaron en la presente investigación se muestran resultados satisfactorios en cada ámbito de gestión, ya que todos presentan puntuaciones en un rango entre 8.23 y 8.88 en sus respectivos niveles de frecuencia, importancia y conocimiento. Reforzando así la aclaración de Mutis (2009) al mencionar que “para recuperar la eficacia en el ejercicio docente se trata de integrar todas

las dimensiones necesarias para su desempeño, es decir, los saberes propios del quehacer docente: saber “que” enseñar, “a quien” enseña, “cómo” enseñar y “para qué” enseñar” (pp. 51, 53). Se observa que el ámbito correspondiente a la gestión del aprendizaje, tanto en la planificación como en la ejecución del proceso de enseñanza, se presentan los niveles más altos del análisis global, pudiendo verificar con esto la opinión de Solís (2006) citado en (Jabrdo, 2010) sobre las características de las principales funciones de la gestión educativa, tales como: la planificación, organización, dirección, coordinación, ejecución y control del proceso educativo, las cuales se comprueba que adquieren relevancia especial para los docentes, quienes además demuestran especial interés en adquirir el dominio planteado por Mutis (2009): dominio de la materia (ámbito científico), dominio en las técnicas didácticas y de enseñanza (ámbito pedagógico) y de estar constantemente actualizados en los resultados y hallazgos de las investigaciones para así fundamentar su práctica en base a la reflexión, todo esto también es denominado por Pacheco (2013) como gestión del conocimiento, entendido como aquel proceso que facilita la trasmisión de informaciones y habilidades de una manera sistemática y eficiente. Con la observación de los datos que se muestran en el ámbito 4. (Gestión del liderazgo y comunicación) con resultados aceptables pero con la media más baja con respecto a los otros ámbitos de gestión del desempeño profesional de los docentes, puede determinarse que es el ámbito a ser reforzado por parte de los docentes, concluyendo además que propiciando un ambiente acorde en el cual los docentes pueden llevar a cabo mejor su labor, los estudiantes se encontrarán motivados a continuar sus estudios de manera más efectiva, llevar a cabo acciones en beneficio no solo personal sino también para su comunidad ya que los conocimientos y destrezas adquiridas habrán sido encaminadas por docentes oportunamente capacitados tanto en lo referente a la labor que ejercen dentro de las aulas, como también en las leyes que rigen su actuar profesional, moral y ético, llegando a ser así un verdadero guía personal y educativo. También cabe recordar que actualmente los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan con un marco legal que los legitima y los impulsa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012) estableciendo que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir, así es posible comprobar lo expresado por Gairín (2000), al mencionar que las personas que ejercen un determinado rol en la institución “toman consciencia del compromiso de su misión y crean espacios adecuados tanto para el desarrollo personal como para el aprendizaje del saber” (p. 5).

CAPÍTULO 4
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

CONCLUSIONES

De los diferentes datos obtenidos y analizados en el desarrollo de la presente investigación sobre el desempeño docente, se puede concluir que:

En el ámbito de la gestión legal, los docentes investigados evidencian un buen nivel de conocimientos de los diferentes reglamentos educativos e institucionales mediante los cuales y a pesar de leves falencias en su aplicación, ejercen su labor de una manera adecuada en el salón de clases, atendiendo así a los diferentes requerimientos sobre el conocimiento y aplicación de las normativas necesarias para la formación académica y personal de los estudiantes.

En el ámbito de la planificación institucional y curricular, la participación de los docentes en la elaboración de los diferentes documentos normativos institucionales junto a la capacitación previamente recibida por parte de cada uno de ellos sobre la labor que ejercen, les brindan las herramientas necesarias para programar un encuentro didáctico en el salón de clase acorde a los diferentes aspectos a considerarse en el mismo, prestando atención tanto a la diversidad de los estudiantes en sus diversas etapas de desarrollo intelectual como también al contexto en que se encuentran.

En el ámbito de la gestión del aprendizaje, el desarrollo y formación integral del estudiante es el objetivo principal del trabajo docente, por cuanto las acciones organizadas están encaminadas a cumplir satisfactoriamente esta meta.

Los docentes investigados, mediante el fruto de su preparación docente en sus respectivas universidades, han logrado obtener un buen nivel de conocimientos tanto teóricos como prácticos en su formación profesional que les faculta a ejercer su profesión de una manera satisfactoria en cualquier institución que requiriese sus servicios.

Las observaciones que realiza alguien que inicia su camino en el ambiente educativo pueden aún carecer de ciertos criterios o aspectos que un docente experimentado muestra en su práctica diaria, lo cual genera discrepancias entre las opiniones sobre la manera de ejercer la labor docente.

Conocer el contexto diario en que se desenvuelven los estudiantes brinda un importante aporte para generar estrategias didácticas que permitan motivar, facilitar la asimilación de

contenidos y vincular los conocimientos que se pretende impartir mediante ejemplos prácticos presentes ya en el día a día de cada uno de los alumnos.

El uso de los recursos del mismo salón así como las experiencias vividas, es una de las mejores estrategias para abordar cualquier tema de clase, llegar a una mejor comprensión del tema por los estudiantes y atender así sus diferentes estilos de aprendizaje por sus diversas características propias de un grupo.

Los conocimientos adquiridos por los estudiantes son más fáciles de comprobar dentro del espacio educativo compartido con los docentes, dificultándose así la verificación de algún tipo de actividad fuera del contexto escolar, provocando la incertidumbre sobre la utilidad de los conocimientos adquiridos por los estudiantes.

En el ámbito del liderazgo y comunicación, predomina la experiencia adquirida por los docentes en el transcurso de los años de servicio educativo, convirtiéndose en una base para organizar y llevar a buen término los encuentros educativos entre ellos y los estudiantes, además de ser fuente de creación de nuevos planes o estrategias que conducen al cumplimiento de los objetivos planteados.

La atención principal de los docentes aún se centra en la adquisición, desarrollo y verificación de conocimientos y destrezas dentro del contexto educativo, demostrando aún renuencia a integrar a sus estudiantes y a la institución misma en situaciones externas a ella, evitando la participación en actividades en pro del desarrollo comunitario.

Propiciar un ambiente afable, cordial y organizado genera mejores resultados en los estudiantes, demostrándoles así la gran valía que tienen todos y cada uno de ellos en el proceso educativo y en la sociedad, lugares donde evidenciarán todo su potencial correctamente guiado.

Conclusión global, el trabajo desempeñado por los docentes es una labor sumamente compleja y delicada, siendo su meta u objetivo la formación académica, ética y moral de los estudiantes, con el anhelo de que sean individuos capaces de llevar adelante sus vidas, su comunidad y su país en general. Todas las acciones emprendidas desde la capacitación, planificación, ejecución y verificación de saberes llevan consigo este objetivo, siendo los docentes los ejecutores de dichas acciones de una manera profesional brindando lo mejor de ellos mismos en la medida de sus posibilidades.

RECOMENDACIONES

En el ámbito de la gestión legal, es necesario propiciar espacios de comunicación como conversatorios, reuniones de área o talleres de formación, sobre cada aspecto normativo y legal, programados oportunamente por los directivos de la institución a fin de poner en conocimiento o al surgir cualquier comunicado de parte de alguna autoridad educativa local o estatal hacia la comunidad educativa, siendo todos y cada uno de los documentos legales la base sobre la cual se fundamenta la labor educativa.

En el ámbito de la planificación institucional y curricular, se debe promover constantemente la comunicación entre docentes y demás actores de la comunidad educativa como también entre aquellos docentes que se encuentran dictando sus clases en un mismo nivel de educación o área de estudio, mediante reuniones tales como charlas, talleres o foros de discusión que les permitan compartir experiencias y plantear nuevas estrategias que enriquezcan la labor educativa.

Facilitar a los docentes el acceso a los diferentes documentos institucionales, en forma digital o en su defecto en una copia impresa, de manera que cualquier duda que surgiera en ellos en el transcurso de su actividad sea disipada con la mayor brevedad y evitar así errores en la programación de su trabajo didáctico.

En el ámbito de la gestión del aprendizaje, es primordial incentivar la capacitación permanente de los docentes en cada nueva investigación relacionada a su profesión, desarrollando así más y mejores herramientas con las cuales construir el saber en sus estudiantes.

Plantear nuevas estrategias de evaluación, principalmente fuera del contexto escolar, puesto que los conocimientos adquiridos en el salón de clase no tendrían ningún valor o utilidad si no son puestos en práctica en la vida cotidiana del estudiante, por cuanto es necesaria la verificación de estos saberes.

Promover el uso de recursos didácticos y vivencias relacionadas con el contexto del estudiante utilizando un léxico acorde a cada etapa de desarrollo que se encuentran, por cuanto esto potenciaría la transferencia del conocimiento además de fortalecer la relación entre el profesor y los alumnos.

En el ámbito del liderazgo y comunicación, debe prevalecer la premisa que los alumnos son principalmente seres humanos a los cuales se debe brindar ayuda y acompañamiento por parte de los docentes, llegando a ser los segundos padres para ellos, guiarles no solo en el ámbito científico sino también a los valores que formarán su personalidad.

Realizar conversatorios con los directivos de la institución sobre la importancia y beneficios que puede ofrecer la ejecución de diversos proyectos interinstitucionales, a fin de incentivar en los directivos la gestión ante organizaciones externas diferentes convenios de cooperación mutua que beneficien a la comunidad educativa, pudiendo ser referentes a capacitaciones específicas o participación en eventos que posibiliten la participación de los actores educativos, demostrando el interés de la institución en formar ciudadanos útiles que promueven el beneficio de la sociedad y el desarrollo de su entorno.

Recomendación global. Es indispensable la capacitación permanente y continua de los docentes en todos y cada uno de los aspectos inherentes a su labor profesional, recordando que lo académico no es el único aspecto a considerarse sino también lo humano y las relaciones de afecto y respeto que estas conllevan.

Propiciar encuentros entre los actores educativos mediante acciones encaminadas al beneficio comunitario que pondrán a prueba las capacidades reales de los alumnos al enfrentarse a situaciones no solamente teóricas, demostrando de una manera práctica los conocimientos, habilidades y destrezas potenciadas en el transcurso de su formación escolar.

Bibliografía

- Aguerrondo, I. (2001). *Decentralization of schools may be not enough (some reflections on steering-from-below), IIEP/Paris*". Paris.
- Aguerrondo, I. (2002). *Escuelas del futuro. Cómo piensan las escuelas que innovan*. Buenos Aires: Papers Editores (Educación) (en prensa).
- Aguerrondo, I. (2005). *Ministerios de Educación: de la estructura jerárquica a la organización en red*. Buenos Aires: IIEP/UNESCO.
- Álvarez, I., Topete, C., & Abundes, A. (2010). *El concepto emergente de gestión educativa estratégica y desafíos para la formación en gestión*. Retrieved from http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/1466.pdf
- Anijovich, R., & Mora, S. (2009). *Estrategias de enseñanza*. Retrieved from <http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/biblio/79Como-ensenamos-Las-estrategias-entre-la-teoria-y-la-practica.pdf>
- Arias, C. (2009). *Fundamentos pedagógicos de la práctica docente*. Retrieved from <http://www.lasallep.edu.mx/xihmai/index.php/xihmai/article/view/133/110>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Retrieved from http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional Del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI*. Retrieved from <http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/99515a6a-391f-4bf6-bd36-93c8a76cff19/RO%20LEY%20DE%20ECUCACI%C3%93N%20INTERCULTURAL.pdf>
- Avalos, B., & Nordenflycht, M. E. (1999). *La formación de profesores. Perspectiva y experiencias*. Santiago de Chile: Aula XXI/Santillana.
- Bacigalupe, T. (2013, Julio 05). *Familia y escuela: una relación que debemos construir*. Retrieved from <http://www.educacion2020.cl/noticia/familia-y-escuela-una-relacion-que-debemos-construir>
- Barajas, A. M. (2011, Agosto). *Tema1: Relevancia de la profesión docente*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/marytere/tema-1-relevancia-de-la-profesin-docente>
- Barbero, J. (2002). *La educación desde la comunicación*. Retrieved from Educateka: www.eduteka.org/pdfdir/SaberNarrar.pdf
- Bertoglia, L. (2005). La interacción profesor-alumno. Una visión desde los procesos atribucionales. *Psicoperspectivas. Revista de la escuela de psicología. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.*, IV, 58.
- Boada, E., & Morocho, M. (2013, Abril 15). *La gestión del proceso enseñanza aprendizaje en el aula*. Retrieved from <http://gestionpea.wordpress.com/>
- Castoriadis, C. (1998). *El avance de la insignificancia*. Argentina: Eudeva.

- Cely, N. (2010, Marzo 18). *La gestión escolar*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/lorelío7/gestin-escolar-3467517>
- Christin, A. (2010, Mayo 13). *Participación de la familia y la comunidad en la educación inclusiva UNESCO 5*. Retrieved from <http://es.scribd.com/doc/31285967/Participacion-de-la-familia-y-la-comunidad-en-la-educacion-inclusiva-UNESCO-5>
- Consejo Federal de Educación. (2009). *Orientaciones para la organización pedagógica e institucional de la educación secundaria obligatoria*. Retrieved from <http://portal.educacion.gov.ar/files/2010/01/93-09-anexo.pdf>
- Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (2009). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Retrieved from <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lgestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Cruz, M. (2010). *El modelo de gestión educativa de calidad*. Retrieved from https://docs.google.com/document/d/1SusZnyz1b0kzkJjCKUpn3_K6f0WbA3Ur0cDhax4T1xk/edit?pli=1
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: CECOSAMI.
- Del Mar Pozo, M. (2004). *Teorías e instituciones contemporáneas de educación*. Retrieved from <http://www.movilizacioneducativa.net/resumen-libro.asp?idLibro=179>
- Díaz, F., & Hernández, G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México D.F.: Mc Graw - Hill.
- Díaz, Y., Ramírez, L., & Jova, E. (2011, Mayo). *Cuadernos de educación y desarrollo*. Retrieved from <http://www.eumed.net/rev/ced/27/gmj.htm>
- Dirección General de Cultura y Educación. (2009). *La planificación desde un currículum descriptivo*. Retrieved from http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf
- Ecuadorunae. (2011, Abril 12). *Plan decenal de educación del Ecuador 2006-2015*. Retrieved from Slideshare: <http://www.slideshare.net/ecuadorunae/plan-decenaldeeducacion>
- Educando. (2009, Octubre 16). *La gestión educativa*. Retrieved from El portal de la educación dominicana: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Educar. (2007, Agosto 23). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Retrieved from http://www.educ.ar/recursos/ver?rec_id=91901
- Educar. (2011). *Modelo educativo nacional*. Retrieved from <http://www.educar.ec/noticias/modelo.html>
- Flórez, T. (2013). *Tipos de planificación*. Retrieved from EducarChile: <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=78294>
- Frigeriom, G., & Poggi, M. (1992). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires: Troquel.

- Fullan, M. (1993). *Change Forces: Probing the Depths of Educational Reform*. Londres: Palmer.
- Gairín, J. (2000). *Organización que aprende*. Retrieved from <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-SOCIEDAD/ORGANIZACION%20QUE%20APRENDE.pdf>
- García, D. (2009, Febrero 16). *La escuela como organización*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/ojon13/la-escuela-como-organizacion>
- Herrán, A. d. (2004). *El Docente de Baja Autoestima: Implicaciones didácticas*. Retrieved from <http://redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACION/EL%20DOCENTE%20E%20BAJA%20AUTOESTIMA.pdf>
- Herrera, Á. (2009, Marzo). *Las estrategias de aprendizaje*. Retrieved from http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/ANGELA%20MARIA_HERRERA_2.pdf
- Ibáñez, A. (2012, Agosto 16). *Cerebro adolescente*. Retrieved from <http://aranzazu5.blogspot.com/2012/08/la-importancia-de-la-motivacion-en-el.html>
- Jabrdo. (2010, Febrero 8). *Administración y gestión educativa, perspectivas conceptuales y analíticas*. Retrieved from <http://es.scribd.com/doc/26535482/Administracion-Y-Gestion-Educativa-Perspectivas-Conceptuales-y-Analiticas>
- Jimenez, I. (2008). *La relación familia escuela*. Retrieved from <http://centros.educacion.navarra.es/caps/primaria2/files/La%20relaci%C3%B3n%20familia%20escuela.pdf>
- Kohler, J. (2005). *Importancia de las estrategias de enseñanza y el plan curricular*. Retrieved from Pepsic Periódicos electrónicos en psicología: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1729-48272005000100004&script=sci_arttext
- Komiya, A. (2012, Abril 26). *Concepto de encuesta*. Retrieved from Crecenegocios: <http://www.crecenegocios.com/concepto-de-encuesta/>
- Krichesky, M. (2006). *Escuela y comunidad: desafíos para la inclusión educativa*. Buenos Aires.
- Laies, G. F., & Delich, A. (2010, Noviembre). *Competencias docentes: Un marco conceptual para su definición*. Retrieved from <http://www.fundacioncepp.org.ar/wp-content/uploads/2011/04/COMPETENCIAS-DOCENTES-UN-MARCO-PARA-SU-DEFINICI%C3%93N-preliminar.pdf>
- Lanatti, A. (2010). *Práctica docente a partir de un fundamento teórico*. Retrieved from <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>
- León, J. (2011, Marzo). *Técnicas de investigación en comunicación*. Retrieved from <http://tecdeinvestigacionvilla.blogspot.com/2011/03/metodos-de-recoleccion-de-datos.html>
- Marchesi, Á. (2007). El bienestar de los docentes. *Docencia*, 80.

- Martínez, J. (2011, Septiembre 1). *Concepto de estrategia activa y participativa de aprendizaje*. Retrieved from <http://juanaosmaylinmartinez.blogspot.com/2011/09/concepto-de-estrategia-activa-y.html>
- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009, Agosto 30). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. Retrieved from Actualidades investigativas en educación: http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/lide.pdf
- Mena, I. (2013). *como gestionar una buena convivencia escolar*. Retrieved from EducarChile: <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=204026>
- Ministerio De Educación Chile. (2006, Agosto). *Conceptos clave para la resolución pacífica de conflictos en el ámbito escolar*. Retrieved from Educar Chile: http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CR_Articulos/resolucion%20pacifica%20de%20conflictos.pdf
- Ministerio De Educación Chile. (2008). *Convivencia escolar y resolución de conflictos*. Retrieved from mineduc: <http://www.mineduc.cl/usuarios/basica/File/Separata30.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012, Septiembre). *Estándares de calidad educativa*. Retrieved from http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012, Octubre). *Marco legal educativo*. Retrieved from http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente*. Retrieved from <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Mora Vanegas, C. (2007, Agosto 27). *La motivación del docente*. Retrieved from Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/la-motivacion-en-el-docente.htm>
- Mora, M. (2010). *Plan para mejorar la inclusión educativa*. Retrieved from http://platea.pntic.mec.es/curso20/72_educacion_inclusiva/2010/02.pdf
- Morales, P. (2013, Marzo 6). *La relación profesor-alumno en el aula*. Retrieved from <http://web.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Relaci%F3nEnClase.pdf>
- Morán, A. (2009, Mayo 2). *La motivación en el aula*. Retrieved from <http://lamotivaciones.blogspot.com/>
- Moreno, Y. (2012, Mayo 15). *Estrategias didácticas*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/Yibmoreno/estrategias-didcticas-12941706>
- Munch, L., & Ángeles, E. (2009). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Trillas.
- Muñoz, B. (2010, Enero Sábado). *Desempeño docente vs rendimiento escolar*. Retrieved from Evaluación y acreditación de la calidad educativa:

<http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>

- Muñoz, V. (2009, Noviembre). *Derecho a la educación de las personas con discapacidad*. Retrieved from http://www.campanaderechoeducacion.org/justiciabilidad/downloads/InformeClade_Discapacidad.pdf
- Mutis, L. H. (2009, Noviembre 8). *El desempeño docente*. Retrieved from <http://es.scribd.com/doc/22266139/El-Desempeno-Docente>
- Navarro, J. C., & Aimée, V. (2000). *Teacher Training in Latin America. Innovations and Trends*. Inter-American Development Bank/Sustainable Development Department/Education Unit (Technical Papers Series).
- Ortiz, S. (2012, Mayo 14). *La importancia de la formación docente en el siglo XXI*. Retrieved from <http://formacion.universiablgs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>
- Pachecho, H. (2013, Enero 27). *Gestión investigativa*. Retrieved from http://doctxs6.blogspot.com/2013/01/gestion-tipos-gestion-investigativa_27.html
- Pacheco, M. (2008, Mayo 6). *Estrategias de enseñanza*. Retrieved from Educar: <http://portal.educar.org/foros/estrategias-de-ensenanza>
- Parra, J. (2009, Abril). *Proyecto educativo integral comunitario PEIC*. Retrieved from Slideshare: <http://www.slideshare.net/japarram/proyecto-escolar-integral-comunitario-peic-taller-de-induccin>
- Pesantes, A. (2011). *La planificación vinculada al modelo educativo*. Retrieved from Educar: http://www.educar.ec/noticias/modelo_xxi.html
- Pesantes, A. (2011). *Siglo XXI, un espacio para la reflexión pedagógica*. Retrieved from Educar: <http://www.educar.ec/noticias/habilidades.html>
- Picazo, N. (2009, Julio 17). *La organización educativa y la gestión*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/ozuani/la-organizacion-educativa-y-la-gestion2>
- Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza aprendizaje*. Retrieved from <http://www.uaemex.mx/incorporadas/docs/MATERIAL%20DE%20PLANEACION%20INCORPORADAS/SD%20Estrategias%20de%20ensenanza-aprendizaje.pdf>
- Ponce, G. (2011, Octubre 11). *Estrategias de aprendizaje en el aula*. Retrieved from Scribid: <http://es.scribd.com/doc/68275588/Estrategias-de-Aprendizaje-en-El-Aula>
- Ramirez, L. (2010). *La importancia de la capacitación docente*. Retrieved from <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>

- Ramos, A. (2008, Julio). *Cómo llegan a la definición de estrategia las empresas localizadas en el valle de Aburrá*. Retrieved from <http://revista.eia.edu.co/articulos9/9-29%20%28articulo%201%29.pdf>
- Ramos, E. (2008, Julio 1). *Métodos y técnicas de investigación*. Retrieved from Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/economia/metodos-y-tecnicas-de-investigacion.htm>
- Romero, B. (2012, Noviembre 25). *Relación maestro-alumno*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/blanquyromero/informacion-guion-psicopedagogia-maritza>
- Ruiz, J. M. (2011). *La organización institucional*. Retrieved from http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_.LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL._2012_-_copia.pdf
- Saleth, B. (2010, Enero 11). *Plan de clase*. Retrieved from Slideshare: <http://www.slideshare.net/Breisath/plan-de-clase-2889260>
- Sanchez, C. (2012, Mayo 31). *Educación y sociedad*. Retrieved from <http://educacionysociedad-2d.blogspot.com/2012/05/importancia-de-la-relacion-entre.html>
- Santos, J. (1985). *La definición de una estrategia comercial en las empresas turísticas andaluzas*. Retrieved from Revista de estudios regionales: <http://www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf569.pdf>
- Secretaría de educación pública. (2009). *El modelo de gestión educativa estratégica*. México D. F.
- Secretaría de educación pública D.F. (2010). *Un modelo de gestión para la supervisión escolar*. Retrieved from <http://es.scribd.com/doc/56871329/11/Caracteristicas-de-la-gestion-educativa>
- Soto, M. P. (2010, Septiembre 30). *Catedra de Curriculum en Acción*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/miguelpaidican/la-educacion-segn-la-unesco>
- Tomlinson, C. (2005). *Estrategias para trabajar con la diversidad en el aula*. Retrieved from <http://terras.edu.ar/jornadas/37/biblio/37TOMLINSONCarolAnn-Cap2-Elfundamentodelaensenanzadiferenciada.pdf>
- Torres Díaz, J. L. (2008, Enero 14). *El desempeño profesional del tutor y su mejoramiento*. Retrieved from Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>
- UNESCO. (1999, Agosto). *Proyecto principal de educación en América latina y el Caribe*. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001178/117881s.pdf#117883>
- Universidad Nacional Mayor De San Marcos UNMSM. (2007, Mayo 11). *El plan de lección o microplanificación*. Retrieved from http://www.slideshare.net/marcel_galarza/el-plan-de-clase
- Vaillant, D. (2007). *Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Pensamiento educativo*, 5.

- Vaillant, D. (2008, Agosto). *Calidad educativa y desempeño docente, la experiencia en América Latina*. Retrieved from <http://denisevaillant.com/PDFS/PRESENTACIONES/TeguFEREMA2008.pdf>
- Vaquero, M. (2010). *Elaboración de normas de aula*. Retrieved from http://www.ies-mcatalan.com/convivencia/normas_aula/Normas_aula%28final%29.pdf
- Velasco, L. (2011, Abril 28). *Familia y escuela*. Retrieved from <http://relacionentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com/2011/04/la-importancia-de-la-relacion-familia.html>
- Velastegui, W. (2012, Agosto 10). *Guía de plan de clases*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/wilsonvelas/guia-de-plan-de-clases>
- Vera, F. (2006, Julio 17). *Mis trabajos académicos*. Retrieved from <http://trabajosfernandovera.blogspot.com/2006/07/gestin-escolar-precisando-el-concepto.html>
- Vidal, C. d. (2007, Mayo). *Enciclopedia de la motivación personal*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/ConferencistaMotivacional/libro-de-superacin-personal-enciclopedia-de-la-motivacin-personal-de-carlos-de-la-rosa-vidal>
- Videla, J. (2007, Abril 14). *La planificación educativa*. Retrieved from Pedagogía: <http://videlajuan5blogspotcom.blogspot.com/2006/11/planificacin-educativa.html>
- Vieria, H. (2007). *La comunicación en el aula*. (P. Manzano, Trans.) Madrid: Narcea S.A.

PROPUESTA

ÁMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
<p>Según la información recopilada en el transcurso de la investigación se observa que existe cierta renuencia por parte de los docentes a la participación de la institución en la ejecución de proyectos que permitan a los actores educativos colaborar en la búsqueda de soluciones a las distintas necesidades de la comunidad en la cual desarrollan sus actividades, observando también que la inclusión de organizaciones externas a la institución también necesita mayor atención al momento de plantear las actividades que deben desarrollar los estudiantes en el transcurso de su formación académica.</p> <p>Teniendo en cuenta a (Acosta, 2009) quien argumenta que “la escuela necesita una renovación que le permita integrar las necesidades e intereses que busca la sociedad dentro de las instituciones educativas, ya que la comunidad busca que la escuela sea un apoyo”, de la misma manera a (Cantos, 2012) que da a entender la relación entre el estudiante con su entorno natural, cultural y social, debido a que la educación colabora en el crecimiento de la comunidad y la comunidad también contribuye en la educación del individuo. Llevan a reflexionar sobre las relaciones siempre presentes entre las escuelas y las comunidades ya que ahí es donde se forman los futuros habitantes de esa comunidad y que lo primordial que se debe trabajar desde el ámbito escolar es el desarrollo de una buena interacción, tanto en el aula como fuera de ella.</p> <p>Es necesario entonces la formulación del mecanismo en que la institución educativa cumpla plenamente su función al hacer referencia a la cotidianidad extraescolar, pensar entonces en una comunidad de la escuela, como lo expresa (Cortón, 2011) permitiendo entender esto como el espacio socio cultural que comparten la escuela y la comunidad, el lugar en que se desarrolla el trabajo comunitario de la escuela para dar respuesta a las necesidades de la formación de las nuevas generaciones desde las potencialidades educativas que ofrecen los vínculos entre la escuela y la comunidad, preparando al estudiante para vivir y desarrollarse en ella, para lograr que éste se apropie de los contenidos socio culturales más significativos para su vida.</p>	

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:
Propuesta de integración y participación entre la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas y la comunidad, mediante Proyectos de Aula de Vinculación Comunitaria (PAVC).
OBJETIVO:
Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas en el diseño y ejecución de proyectos de aula que brinden la oportunidad a los actores educativos participar en la búsqueda de soluciones a las necesidades presentes en la comunidad, desarrollándolos en el transcurso del año lectivo y su posible continuación en períodos siguientes.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>Informe de investigación y propuesta de acción a los directivos de la institución.</p> <p>Factibilidad de la propuesta</p>	<p>* Concertar una reunión con los directivos de la institución para informar los resultados de la investigación realizada, las falencias detectadas y la estrategia planteada para contrarrestar dichas falencias: Propuesta de integración y participación entre la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas y la comunidad, mediante Proyectos de Aula de Vinculación Comunitaria (PAVC).</p> <p>* Priorizar la implementación de la propuesta.</p> <p>* Organizar un encuentro con los directivos, jefe de talento humano y personal administrativo de la institución para consultar, establecer y coordinar la manera de viabilizar los recursos necesarios para la capacitación a los docentes y posterior ejecución de los PAVC.</p> <p>* Determinar la factibilidad de la propuesta.</p>	<p>* Autor del proyecto</p> <p>* Directivos institucionales</p> <p>* Oficinas de la institución</p> <p>* Autor del proyecto</p> <p>* Directivo institucional</p> <p>* Jefe de talento humano</p> <p>* Personal administrativo</p> <p>* Oficinas de la institución</p>	<p>* Asistencia de directivos de la institución y del autor del proyecto a la reunión programada.</p> <p>* Asistencia de las personas convocadas a la reunión programada.</p> <p>* Resolución sobre la factibilidad de la propuesta.</p> <p>* Búsqueda y convenio con el facilitador para capacitación a los docentes.</p>

<p>Socializar la propuesta al personal docente de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Investigar posibles facilitadores y seleccionar al encargado de capacitar a los docentes sobre este tipo de proyectos, con la colaboración del jefe de talento humano de la institución. * Coordinar junto al jefe de talento humano de la institución una reunión con el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas, para dar a conocer la propuesta de trabajo planteada en beneficio de la comunidad educativa. * Dar a conocer a los docentes la propuesta a realizarse mediante una charla participativa sobre la importancia del trabajo mutuo entre la escuela y la comunidad. * Plantear compromisos a nivel personal y conjunto en beneficio del desarrollo educativo y socio cultural de la comunidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> * Autor del proyecto * Jefe de talento humano * Personal docente * Salón de reuniones de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> * Asistencia del autor del proyecto y los actores educativos de la institución a la reunión. * Discusión sobre la propuesta planteada. * Posicionamiento individual razonado. * Consenso grupal sobre la importancia y beneficio del proyecto.
---	---	---	---

<p>Capacitación al personal docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Coordinar con el facilitador seleccionado por el jefe de talento humano y los directivos de la institución el día y la hora de la capacitación al personal docente, de manera que no interfiera con las labores que estos realizan diariamente en su trabajo. * Informar a cada docente el día y hora seleccionada para su capacitación, solicitando su firma en un registro para constancia de haber sido informado. * Ultimar detalles que pudieran interferir con el traslado del facilitador a la institución y el material solicitado para el momento de la capacitación. * Registrar de asistencia del personal docente al inicio de la capacitación. * Capacitación al personal docente sobre los PAVC por parte del facilitador. 	<ul style="list-style-type: none"> * Autor del proyecto * Facilitador encargado de la capacitación. * Jefe de talento humano. * Personal docente * Salón de reuniones de la institución. * Registro de comunicación. * Registro de asistencia. * Proyector. * Computador. * Flash memory (de cada docente) * Cuadernos. * Lápices y esferográficos * Material solicitado por el facilitador. 	<ul style="list-style-type: none"> * Registro de comunicación firmado por cada docente. * Asistencia puntual de los docentes a la capacitación. * Registro de asistencia con la nómina del personal docente presente en la capacitación. * Exposición y capacitación.
--	--	---	---

<p>Organizar la comisión de monitoreo de los PAVC.</p>	<p>* Instaurar una comisión de monitoreo de PAVC, integrada por el directivo institucional, jefe de talento humano y presidente del comité central de padres de familia, quienes serán los encargados de supervisar los avances de los PAVC.</p>	<p>* Autor del proyecto * Directivo institucional. * Jefe de talento humano * Personal docente * Presidente del comité central de padres de familia.</p>	<p>* Consenso grupal sobre los integrantes de la comisión de monitoreo de los PAVC. * Comunicación oficial a los integrantes de la comisión de monitoreo de los PAVC.</p>
<p>Formar grupos de trabajo para elaborar los proyectos de aula.</p>	<p>* Agrupar a los docentes que comparten años básicos o áreas de estudio en común para elaborar en conjunto los diferentes proyectos de aula a trabajar con los estudiantes.</p>	<p>* Autor del proyecto * Directivo institucional. * Jefe de talento humano. * Personal docente.</p>	<p>* Formación de grupos de trabajo por parte de los docentes. * Registro de grupos de docentes a trabajar en los PAVC, por parte de la comisión de monitoreo.</p>
<p>Investigación, formulación y diseño de proyectos de aula.</p>	<p>* Cada grupo de docentes investigará sobre posibles proyectos a ejecutar según el grupo de estudiantes a su cargo y de acuerdo a sus factibilidades.</p>	<p>* Personal docente.</p>	<p>* Trabajo grupal de los docentes.</p>

Revisión y aprobación de proyectos.	* Los proyectos planteados deberán presentarse a la comisión de monitoreo para las respectivas observaciones, correcciones, replanteamiento o aprobación del mismo para continuar con su ejecución	* Comisión de monitoreo. * Personal docente. * PAVC planteados. * Registro de proyectos.	* Reunión de la comisión de monitoreo. * Revisión de proyectos por la comisión. * Correcciones o aprobación de proyectos.
Ejecución de proyectos.	* Los PAVC aprobados iniciarán la ejecución de los mismos sujetos a las condiciones y plazos presentados ante la comisión.	* Comisión de monitoreo. * Personal docente. * PAVC aprobados. * Estudiantes. * Registro de avances. * Recursos necesarios para cada proyecto.	* Ejecución de proyectos aprobados. * Registro de avances de los PAVC, por la comisión de monitoreo.
Monitoreo de proyectos.	* Al finalizar el período de estudios de cada parcial, los docentes encargados de la ejecución de los diferentes proyectos presentarán un informe a la comisión de monitoreo quienes determinarán si los plazos se están cumpliendo según lo programado .	* Comisión de monitoreo. * Personal docente. * Registro de avances.	* Registro de avances de los PAVC, por la comisión de monitoreo.

BIBLIOGRAFÍA:

Acosta, E. (26 de Mayo de 2009). *¿Qué relación existe entre la escuela y comunidad?* Obtenido de <http://licenciaturaeduulgcblogspot.com/2009/05/que-relacion-existe-entre-escuela-y.html>

Cantos, C. (23 de Mayo de 2012). *Relación entre educación y sociedad*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/cristinacantos/relacion-entre-educacion-y-sociedad>

Cortón, B. (2011). *La escuela, principal centro cultural de la comunidad*. Obtenido de Cuadernos de educación y desarrollo: <http://www.eumed.net/rev/ced/29/bcr.htm>

ANEXOS

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

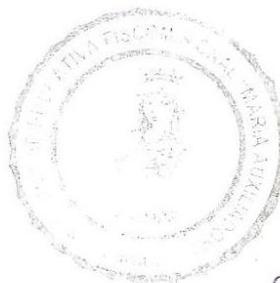
Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido y aceptado
Dra. Blanca Mejía
02-01-014

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre del 2014

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2 **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

<input type="checkbox"/> Urbana	<input type="checkbox"/> Rural
---------------------------------	--------------------------------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

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

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

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

Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas

Julio Andrade – Tulcán - Carchi

Fotografía tomada por Hernández Henry, 2014



Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora” Salesianas

Julio Andrade – Tulcán - Carchi

Fotografía tomada por Hernández Henry, 2014



Docente en el desarrollo de una clase observada por el investigador.

Fotografía tomada por Hernández Henry, 2014



Docente en el desarrollo de una clase observada por el investigador.

Fotografía tomada por Hernández Henry, 2014



Docente en el desarrollo de una clase observada por el investigador.

Fotografía tomada por Hernández Henry, 2014



Docentes junto a la directora de la Institución.

Fotografía tomada por Hernández Henry, 2014

