



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TÍTULO DE MAGÍSTER EN GERENCIA
Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

Diagnóstico situacional del desarrollo profesional, de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja, en base a los estándares de desempeño profesional docente, propuestos por el Ministerio de Educación. Período 2017 - 2018

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Figueroa Robles, Lucía Margarita, Ing.

DIRECTOR: Granda Lasso, Euler Salvador, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster

Euler Salvador Granda Lasso

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: “Diagnóstico situacional del desarrollo profesional, de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja, en base a los estándares de desempeño profesional docente, propuestos por el Ministerio de Educación. Período 2017 - 2018”, realizado por Figueroa Robles Lucía Margarita, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto del 2017.

f).....

Mgtr. Euler Salvador Granda Lasso

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Figueroa Robles Lucía Margarita, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Diagnóstico situacional del desarrollo profesional, de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja, en base a los estándares de desempeño profesional docente, propuestos por el Ministerio de Educación. Período 2017 – 2018, de la Titulación de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo el Mgtr. Euler Salvador Granda, 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, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f)

Autora: Figueroa Robles Lucía Margarita

Cédula: 1104339104

DEDICATORIA

A mis padres Margarita y Estuardo, paradigmas de perseverancia y lucha, gracias por estar apoyando continuamente mis metas e inculcando valores fundamentales a mi vida. A mis abuelitas por su ejemplo de tenacidad y amor. A mi querido esposo Pablo, compañero de penas y alegrías, gracias por constituir ese pilar en el que apuntalamos nuevos sueños juntos. Y a la razón de mi vida, mi Samantha, todo esfuerzo no sería el mismo sin tí mi pequeña princesita.

Lucía Figueroa R.

AGRADECIMIENTO

Mis sentimientos de gratitud van expresados a las dignas autoridades y docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, y el Área Sociohumanística, quienes han sabido contribuir adecuadamente en mi formación académica, con sólidos fundamentos científico, teórico – prácticos y axiológicos, encaminándome a la utilización de la investigación como herramienta principal para la adquisición de nuevos conocimientos, a la vez que me han dado la posibilidad de interactuar con la sociedad.

Así también mi sincero agradecimiento a los docentes del Área de piano del en otrora Conservatorio de Música “Salvador Bustamante Celi” hoy Colegio de Artes, quienes han sabido contribuirme de una forma generosa, con datos oportunos y precisos en el transcurso del proceso investigativo, sin ellos no se habría cumplido esta meta.

Dejo constancia, de mi profundo reconocimiento a todos los insignes maestros y compañeros de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, a la cabeza de una maravillosa persona, la Magíster Marianita Buele; infinitas gracias a todos, por compartir conmigo sus vastos conocimientos en las aulas.

Y de manera muy especial, agradezco al Mgs. Euler Salvador Granda, excelente maestro y ser humano ejemplar, por su sabia y abnegada dirección en el presente trabajo investigativo que será de mucha utilidad para la niñez y juventud amante del arte musical al sur de la región.

La Autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	7
MARCO TEÓRICO	7
1.1. La Evaluación educativa	8
1.1.1. Evaluación en las instituciones educativas	8
1.1.1.1. Definición de evaluación educativa	8
1.1.1.2. Tipos de evaluación educativa	8
1.1.1.3. Criterios para evaluar	11
1.1.1.4. Planeación del proceso de evaluación	13
1.1.1.5. Diseño de la evaluación educativa	14
1.1.1.6. Realización del proceso de evaluación	14
1.1.1.7. Evaluación comprensiva y basada en estándares	15
1.1.2. Evaluación del desempeño docente	15
1.1.2.1. Normas éticas para la evaluación de las personas	15
1.1.2.2. Modalidades para la evaluación del desempeño docente	16
1.1.2.3. Competencias fundamentales del docente (básicas y obligatorias)	17
1.1.2.4. Perfil del profesor ideal	21
1.1.2.5. Estrategias que favorecen la implicación activa del alumnado	22
1.1.2.5.1. Planes de trabajo	23
1.1.2.5.2. Autoevaluación	23
1.1.2.5.3. Aprendizaje cooperativo	24
1.1.2.5.4. La investigación como procedimiento	25
1.1.2.5.5. Tics	25

1.2.	La calidad educativa	26
1.2.1.	Calidad de las instituciones educativas	26
1.2.1.1.	El enfoque de la calidad educativa	26
1.2.1.2.	Principios de calidad	27
1.2.1.3.	Estándares	27
1.2.1.4.	Factores que favorecen la calidad educativa	28
1.2.1.5.	Itinerario del ciclo de calidad	28
1.2.2.	Referencias normativas sobre la calidad educativa	30
1.2.2.1.	Articulado de la ley y su desarrollo normativo	30
1.2.2.2.	Ministerio de Educación del Ecuador	31
1.2.2.3.	Estándares de Calidad Educativa	32
1.2.2.4.	Tipos de estándares	32
1.2.2.5.	Relación entre los estándares de aprendizaje y el currículo nacional	33
1.2.3.	Evaluación de la calidad de las Instituciones Educativas	33
1.2.3.1.	Evaluación de la calidad de la educación	33
1.2.3.2.	Componentes de la calidad en los centros educativos	33
1.2.3.3.	Identificadores de calidad en los centros educativos	34
1.2.3.4.	La evaluación educativa	35
1.2.3.5.	Objetivos de la evaluación	36
1.2.3.6.	Modelo de la evaluación de la calidad	36
1.3.	La educación en colegios de arte	37
1.3.1.	Principios fundamentales en la educación musical, general y básica	37
1.3.2.	Competencias de un docente instrumentista en un colegio de arte	38
1.3.3.	Educación musical en colegios de arte	41
1.3.3.1.	Docentes instrumentistas	41
1.3.3.2.	Dodecálogo del pianista	42
	CAPÍTULO II	44
	METODOLOGÍA	45
	OBJETIVO GENERAL	45
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	45
2.	DISEÑO METODOLÓGICO	45
2.1.	Contexto institucional	45
2.2.	Diseño de investigación	46

2.3.	Participantes	48
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	49
2.5.	Procedimiento	52
2.6.	Recursos	53
2.6.1.	Talento Humano	53
2.6.2.	Institucionales	54
2.6.3.	Materiales	54
2.6.4.	Económicos	54
CAPÍTULO III		56
RESULTADOS: ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN		56
3.1.	Resultados	57
3.1.1.	Resultados de las encuestas aplicadas	57
3.2.	Discusión de los resultados	78
CONCLUSIONES		80
RECOMENDACIONES		83
CAPÍTULO IV		85
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO		85
4.1.	Índice	87
4.2.	Título	88
4.3.	Justificación	88
4.4.	Objetivos	88
4.4.1.	Objetivo general	89
4.4.2.	Objetivos específicos	89
4.5.	Actividades	89
4.6.	Acciones y estrategias	94
4.6.1.	Acciones	94
4.6.2.	Estrategias	95
4.7.	Recursos	95
4.7.1.	Recursos humanos	95
4.7.2.	Recursos materiales	95
4.7.3.	Recursos bibliográficos	96
4.8.	Beneficiarios	96
4.9.	Observaciones	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		97
ANEXOS		104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Evaluación según el objeto	8
Tabla 2: Evaluación según su aplicación en el tiempo	9
Tabla 3: Evaluación según los criterios para emitir juicios de valor	10
Tabla 4: Evaluación según su propósito	10
Tabla 5: Competencias básicas, obligatorias, opcionales y adicionales que debe poseer un docente	18
Tabla 6: Componentes de la calidad en las instituciones educativas	34
Tabla 7: Universo de investigación	48
Tabla 8: Escala de valoración	50
Tabla 9: Estándares generales de la dimensión C: Desarrollo Profesional Docente	51
Tabla 10: Recursos Humanos	53
Tabla 11: Recursos Humanos – Tesis de Grado	53
Tabla 12: Instituciones involucradas en la investigación	54
Tabla 13: Materiales empleados	54
Tabla 14: Recursos Económicos	55
Tabla 15: Calificaciones del Desarrollo Profesional Docente CASBC	58
Tabla 16: Experiencia Docente CASBC	58
Tabla 17: Tabulación A. Actualización respecto a los avances	59
Tabla 18: Tabulación B. Participación Colaborativa	64
Tabla 19: Tabulación C. Capacidad Reflexiva	69
Tabla 20: Calificación Individual de las autoevaluaciones de desarrollo profesional docente	74
Tabla 21: Actividades del seminario – taller sobre el Liderazgo Educativo y el Líder del Siglo XXI	93

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Criterios de Evaluación	12
Gráfico 2: Planeación del proceso de evaluación	13
Gráfico 3: Proceso de definición del profesor ideal	22
Gráfico 4: Itinerario del ciclo de calidad	29
Gráfico 5: Proceso de evaluación educativa	34
Gráfico 6: Experiencia docente	58
Gráfico 7: A. Actualización respecto a los avances	61
Gráfico 8: Valoración de la Dimensión A. Actualización respecto a los avances	62
Gráfico 9: B. Participación Colaborativa	66
Gráfico 10: Valoración de la Dimensión B. Participación Colaborativa	67
Gráfico 11: C. Capacidad Reflexiva	71
Gráfico 12: Valoración de la Dimensión C. Capacidad Reflexiva	72
Gráfico 13: Calificación Individual de la Autoevaluación de desarrollo profesional	75

RESUMEN

Quienes están inmersos en la tarea educativa, constituyen agentes del desarrollo. En los Conservatorios, pese al abandono de autoridades educativas, debe trabajarse por la calidad formativa multidimensional, alcanzándola en la medida que los servicios ofrecidos, actores y productos generados, contribuyan a lograrlo. Es así que el desarrollo profesional debe estar inserto como proyecto educativo que transmita: modelos de capacitación, participación colaborativa, capacidad reflexiva.

La presente tesis enmarcada en una investigación socioeducativa y descriptiva, tuvo como objetivo: determinar el nivel del desarrollo profesional de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi; diseñando un instrumento basado en estándares de calidad del Ministerio de Educación, examinando especificidades técnicas; para recolectar información de veinte docentes.

El diseño basado en una aproximación cuantitativa, facilitó el análisis de resultados, concluyendo que existe un desempeño Muy Bueno, aunque exiguo comprometimiento y liderazgo. Existe la decisión pero falta el empuje para alcanzar excelencia. Considerando que de la manera que hay maestros preocupados por actualizarse, compartir conocimientos, construir aprendizajes y mantener una capacidad reflexiva, también hay quienes demuestran apatía por mejorar su práctica.

PALABRAS CLAVE: Calidad Educativa, Desarrollo Profesional, Docente, Estándares.

ABSTRACT

Those who are immersed in the educational task, are agents of development. In the Conservatories, despite the abandonment of educational authorities, work must be done on the multidimensional formative quality, reaching it to the extent that the services offered, actors and products generated, contribute to achieve this. Thus, professional development must be inserted as an educative project to transmits: training models, collaborative participation, reflective capacity.

The present thesis, based on a socio-educational and descriptive research, was based on determining the level of the professional development of the teachers of the Piano area of the Salvador Bustamante Celi Arts College; designing an instrument based on quality standards of the Ministry of Education, examining technical specificities; to collect information from twenty teachers.

The design based on a quantitative approach, facilitated the analysis of results, concluding that there is a very good performance, although meager commitment and leadership. There is the decision but the push to achieve excellence is lacking. Whereas, in the way that teachers are concerned about updating, sharing knowledge, building learning and maintaining a reflective capacity, there are also those who show apathy for improving their practice.

KEY WORDS: Educational Quality, Professional Development, Teacher, Standards.

INTRODUCCIÓN

Vivimos en una época de cambios que desafían el equilibrio, la incorporación, e innovación, tanto de las sociedades como de los sistemas; y es evidente que en esta oleada de progreso, uno de los valores más ejercidos, se relaciona con la preparación o el nivel de formación del individuo, así como la capacidad de innovación y el emprendimiento que posea; pero al igual que el tiempo cambia, los conocimientos en nuestros días tienen su fecha de caducidad, lo cual nos exigen generar garantías para lograr una actualización constante de las competencias, a través de una permanente actividad formativa, más aún en la educación, que demanda de los maestros y directivos, todo su contingente para formar a niños y jóvenes preparados, motivados y con el deseo de aprender más.

De esta manera surge la necesidad de conocer la organización curricular y el cumplimiento de los objetivos programados en los planteles educativos, contextualizando el desarrollo profesional, ejecutando las competencias, concretando acciones de gestión, inclusión, democracia, equidad y calidad; justipreciando a los diversos organismos que llevan a cabo procesos evaluativos y de acreditación; al igual que las autoevaluaciones curriculares que promueven la búsqueda de oportunidades y el hallazgo de debilidades dentro del establecimiento, ya que este proceso de acreditación presenta particularidades en cada nación, implicando procesos de valoración y regulación de la calidad académica de las instituciones y sus programas educativos.

Frente a los propósitos de la evaluación, se presentan terminologías básicas, que evidencian una adecuada medición de las metas de calidad, las cuales al ser fijadas a los estándares del Buen Vivir, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación. Considerando que dichos estándares describen los logros esperados y señalan las metas para alcanzar la eficacia en nuestro modelo.

Dentro de las instituciones educativas regidas por El Ministerio de Educación del Ecuador, se encuentran los, en otrora Conservatorios de Música, hoy llamados Colegios de Arte, que pese a merecer un tratamiento especial por formar bachilleres en artes, mención instrumentistas, dentro del Bachillerato Complementario Artístico en la Especialidad de Música, antedicho en la LOEI; en reiteradas ocasiones han sido desatendidos, o tratados de la misma manera que las escuelas de educación básica, colegios o unidades educativas, obviando aspectos que requieren un mayor análisis, sobre todo a la hora planificar y evaluar.

Existen algunos estándares que se han venido desarrollando en el Ministerio de Educación, para asegurar aprendizajes significativos, entre los cuales constan: Gestión Educativa (procesos de gestión y prácticas institucionales); Desempeño Profesional (lo que debe hacer un profesional educativo competente), Aprendizaje (logros del aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar) e Infraestructura (particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer); A partir de ello, se ha considerado necesario detallar de una manera conducente, el papel del docente del Colegio de Artes, con su nivel de desempeño profesional, especificando este segundo punto, que constituye uno de los factores decisivos a la hora de reconocer el perfil de un buen maestro, con las cualidades que representan la vocación o compromiso profesional. Al constituir un verdadero reto que ha permanecido en el olvido por tratarse de una educación especializada y diferente. De ahí que no existen investigaciones referentes a la evaluación del desempeño profesional de un docente instrumentista de Conservatorio, quizá por la falta de que las autoridades educativas, ahonden en este tema de vital relevancia, considerando que en nuestro país, están vigentes algunos Colegios de Arte que ofertan el Bachillerato Complementario Artístico, siendo sometidos al mismo trato que las instituciones de educación regular. Por lo tanto, para establecer las características y prácticas de un maestro íntegro, dentro de los parámetros específicos, hacía falta un instrumento que evalúe y adecúe la propuesta generada por el Ministerio de Educación, con adaptaciones a un Colegio de Artes.

Ante ello, se elaboró y aplicó un instrumento que facilitó medir el desempeño docente, al ser flexible y sujeto a adherirse sin problema a otras áreas instrumentales, constituyéndose en un elemento idóneo para reflejar la situación actual del desarrollo profesional docente de los maestros del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, una de las áreas con mayor número de docentes, replicando que a los Conservatorios no se les ha realizado este seguimiento minucioso, por cuanto aún no se ha alcanzado a comprender la manera en la que se maneja esta formación artística especializada, distante de la educación regular. Pese a que en la actualidad se los esté considerando en actividades de planificación, evaluación, coevaluación y talleres de formación, como a un colegio más.

Con lo anteriormente expuesto, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de desarrollo profesional, de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja, en base a los estándares de desempeño profesional docente, propuestos por el Ministerio de Educación? Período 2017- 2018. Y de manera factible, una vez elaborado el instrumento, se contó con los recursos necesarios, para aplicar la evaluación del desempeño profesional docente, a través de una investigación de carácter

descriptivo, ya que permitió detallar de manera sistemática las características que puntualizaron la realidad del objeto de estudio. En este sentido, una vez recolectada la información a través de la encuesta, ésta fue analizada, cotejada con el marco teórico y detallada minuciosamente, a fin de extraer generalizaciones significativas.

La investigación se estructuró a partir del planteamiento del problema, generando cuatro objetivos y dos variables independientes: “desarrollo profesional docente” y “estándares de calidad educativa”. Enmarcándose en una investigación socioeducativa y descriptiva con aplicación de los métodos deductivo-inductivo, analítico-sintético y estadístico. El diseño y procedimiento de la investigación, se basó en la aproximación cuantitativa al trabajar con datos numéricos; todo ello permitió relacionar el alcance de los objetivos específicos y su cumplimiento, considerando que el principal objetivo fue:

- ✚ Determinar el nivel del desarrollo profesional, de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja. Período 2017- 2018.

Mediante el diseño de un instrumento de recolección de la información, que facilitó la evaluación de los estándares de la dimensión desarrollo profesional, en base a los estándares de calidad educativa, propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador; al igual que se logró efectuar un diagnóstico situacional del nivel de desarrollo profesional, identificando cuál(es) de los estándares es(son) el(los) más aplicado(s) por los docentes; para finalmente establecer una propuesta que permitirá potenciar el(los) estándar(es) de desarrollo profesional, menos desarrollado(s) por parte de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja.

Frente a ello, se pudo concluir como un logro de los objetivos que:

- ✚ Los docentes del Área de Piano tienen un desempeño profesional Muy Bueno (B), considerando los tres estándares específicos propuestos por el Ministerio de Educación, en donde se constató: Actualización respecto a los avances (80,2); Participación Colaborativa (80,6); y Capacidad Reflexiva (79,75); de ahí que se cumplen de buena manera algunos aspectos, pero aún falta mayor comprometimiento y liderazgo docente, especialmente al momento de reflexionar sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de los estudiantes. Se evidenció además que existe en algunos casos, dominio de la materia, siendo receptivos a los cambios y empleando mecanismos de apoyo; pero un docente de calidad además de poseer dichos atributos,

debe mantener una buena relación con sus alumnos, padres de familia, compañeros, y una sólida ética profesional, lo cual se podría encauzar, a fortalecer el liderazgo educativo, por tanto se establece una propuesta dirigida a los docentes del área de piano, en la que se desarrolle un seminario – taller enfocado a exponer la importancia de las nuevas concepciones y criterios sobre el Liderazgo Educativo y el perfil del líder del siglo XXI.

En lo referente al contexto de la investigación, se han abordado cuatro capítulos, pero de manera general, y tratando de ser explícita y sistemática para dar una apropiada visión, comprensión e interpretación, la estructura del presente proyecto es la siguiente:

Primero: Planteamiento y formulación del problema, justificación, objetivos e interrogantes de la investigación. (*PRELIMINARES*).

Segundo: Fundamentación teórica, conceptualización, guión de contenidos. (*CAPÍTULO I*).

Tercero: Metodología, tipo de investigación, técnicas e instrumentos, población. (*CAPÍTULO II*).

Cuarto: Presentación de los resultados a través de cuadros estadísticos y gráficos. (*CAPÍTULO III*).

Quinto: Conclusiones y Recomendaciones.

Sexto: Propuesta dirigida a los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi. (*CAPÍTULO IV*).

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. La evaluación educativa

1.1.1. Evaluación en las instituciones educativas.

1.1.1.1. *Definición de evaluación educativa.*

Ya Tyler (1950), consideraba de manera general, que el proceso de evaluación es esencialmente un proceso, que contrastado al ámbito educativo, como establece Valenzuela (2006, pág. 16) se define como un “proceso y a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado”. Por lo tanto, la evaluación educativa se ha convertido en un instrumento capaz de valorar los resultados obtenidos para establecer procedimientos de seguimiento o mejora dentro de los diversos ámbitos y agentes de la actividad educativa, es decir tanto alumnos, docentes, infraestructura, currículo, etc.

1.1.1.2. *Tipos de evaluación educativa.*

Pueden considerarse algunas clasificaciones, pero se considerarán cuatro de manera concreta, sugeridas por Valenzuela (2006, pág. 16 – 19):

- ✚ Según el objeto de evaluación
- ✚ Según su aplicación en el tiempo
- ✚ Según los criterios para emitir juicios de valor
- ✚ Según su propósito

Tabla 1. Evaluación según el objeto

SEGÚN EL OBJETO DE EVALUACIÓN	
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE (Exámenes parciales, finales y otros tipos de instrumentos evaluativos)	Se determina el grado en el que los alumnos han alcanzado sus objetivos de aprendizaje.
EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE (Encuestas de opinión que el estudiante realiza sobre el curso y/o desempeño del docente)	Se determina tanto la eficiencia como efectividad del proceso de enseñanza, como un medio para alcanzar aprendizajes significativos.

EVALUACIÓN CURRICULAR (Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para empleados o funcionarios de una carrera profesional)	Se determina el nivel en el que se está cumpliendo con los programas educativos
EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS (Evaluaciones para acreditación de una institución educativa por parte de organismos nacionales o internacionales)	Se determina la eficiencia y efectividad de una institución educativa como prestadora de servicios y centro de trabajo.
META-EVALUACIÓN	Se evalúan los sistemas de evaluación

Fuente: (Valenzuela, 2006, p. 16)
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Como se puede apreciar en la tabla, al referirse a un objeto de evaluación, se entiende como aquello que se va a evaluar, y que de una u otra manera va a afectar en la selección de los métodos más apropiados para valorar el dominio cognitivo del desempeño u afectivo en lo referente a la disposición.

Tabla 2. Evaluación según su aplicación en el tiempo

SEGÚN SU APLICACIÓN EN EL TIEMPO	
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA (Diagnóstico para saber los conocimientos previos de alumnos o necesidad de capacitación docente)	Se determina la situación inicial en la que se encuentra un proceso educativo.
EVALUACIÓN FORMATIVA (Exámenes parciales aplicados a los estudiantes durante el curso)	Se determina para supervisar el desarrollo de un proceso educativo, para proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando bien y aquellas que requieren atención especial.
EVALUACIÓN SUMARIA (Evaluación de todo un programa educativo para la toma de decisiones sobre la continuidad o terminación definitiva)	Se determina para evaluar la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa.

Fuente: (Valenzuela, 2006, pág. 17)
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Es innegable que existen evaluaciones para diversos espacios y tiempos, de ahí que al iniciar un nuevo proceso educativo, a partir de algo preestablecido, se torne necesario evaluar; así como para inspeccionar o efectuar un seguimiento de conocimientos ampliados; o relacionar la validez de los aprendizajes alcanzados durante un período determinado, como al final de un año escolar.

Tabla 3. Evaluación según los criterios para emitir juicios de valor

SEGÚN LOS CRITERIOS PARA EMITIR JUICIOS DE VALOR	
<p>EVALUACIÓN CON BASE EN UN CRITERIO DE REFERENCIA (Evaluación del aprendizaje a trabajadores en un centro de capacitación, luego de haber tomado los cursos)</p>	<p>Se determina para interpretar el valor de un proceso educativo, definiendo a priori un criterio claro y preciso.</p> $n = \frac{\text{Objetivos logrados}}{\text{Objetivos deseados}} \times 100$
<p>EVALUACIÓN CON BASE EN UNA NORMA DE REFERENCIA (Evaluación de la calidad de un programa de estudio en una institución educativa, mediante el mismo instrumento, por comparación de sus alumnos con los de otras instituciones)</p>	<p>Se determina para interpretar el valor de un proceso educativo, realizando comparaciones con procesos similares que sirven como marco de referencia.</p>

Fuente: (Valenzuela, 2006, pág. 18)
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Como se puede apreciar, con la intención de establecer criterios con los que se determine la consecución de objetivos de aprendizaje, aparecen estos criterios de referencia, a través de los que se fundamenta el juicio con el que predomina todo proceso evaluativo.

Tabla 4. Evaluación según su orientación o propósito

SEGÚN SU ORIENTACIÓN O PROPÓSITO	
<p>EVALUACIÓN ORIENTADA A LA TOMA DE DECISIONES (En la evaluación de un programa educativo, se deben responder preguntas como: ¿continúa el programa o debe darse por terminado? Y si continúa, ¿qué cambios habría que hacerle?)</p>	<p>Se determina para proporcionar información a personas clave para realizar una toma de decisiones.</p>

<p>EVALUACIÓN ORIENTADA A LA INVESTIGACIÓN</p> <p>(Un evaluador puede proponer un diseño experimental para evaluar el impacto de ciertos tipos de tecnología en un proceso educativo)</p>	<p>Se determina para proporcionar información que permita aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica.</p>
<p>EVALUACIÓN ORIENTADA AL VALOR</p> <p>(Para evaluar un programa educativo, el evaluador buscará información que determine cuáles son los efectos que el programa está teniendo, los efectos que no está logrando y cuál es la razón costo/beneficio)</p>	<p>Se determina para proporcionar información sobre los méritos de un proceso educativo.</p>

Fuente: (Valenzuela, 2006, pág. 19)
 Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

A través de esta clasificación, lograríamos identificar y obtener información útil y descriptiva, referente al valor y mérito de las metas, planificación, realización y el impacto de objeto, con la finalidad de servir de guía en la toma de decisiones.

Indudablemente estas clasificaciones, constituyen una de las más completas y claras a la hora de precisar el ámbito educativo, ya que permite visualizar de forma lacónica y coherente, los tipos de evaluación, considerando algunos criterios como: el objeto de evaluación, su aplicación en el tiempo, los criterios para emitir juicios de valor y su propósito.

1.1.1.3. **Criterios para evaluar.**

De manera general, se torna preponderante que un evaluador se plantee un conjunto de interrogantes durante el proceso de evaluación y son precisamente las respuestas obtenidas las que constituirán los criterios de evaluación. De ahí que toda evaluación tiene un propósito y es habitual que el evaluador se enfrente a conflictos de intereses que en ocasiones pueden poner en tela de juicio el trabajo que se realiza. Ante ello según Valenzuela (2006, págs. 35-45) se deben considerar los siguientes criterios:

Criterios de factibilidad

¿Es metodológicamente posible realizar esta evaluación y responder así a las preguntas que se han planteado?

¿Es políticamente correcto realizar la evaluación?

¿Hay asignación de los recursos suficientes para realizar la evaluación?

✚ Criterios de precisión

¿Las preguntas de evaluación han sido enunciadas con claridad?

¿Los datos colectados son confiables y válidos?

¿Son correctos los procesos empleados para inferir las conclusiones a partir de los datos?

✚ Criterios de utilidad

¿Cada usuario recibe un informe pertinente para el uso que le va a dar?

¿Los informes de evaluación se entregan de manera oportuna?

¿Los informes de evaluación realmente se están utilizando en un contexto particular?

✚ Criterios de ética

¿La evaluación se realiza cumpliendo con las normas legales existentes?

¿La evaluación cumple con normas generalmente aceptadas por las comunidades académicas profesionales?

¿La evaluación se hace con respeto absoluto a los derechos humanos de los participantes?

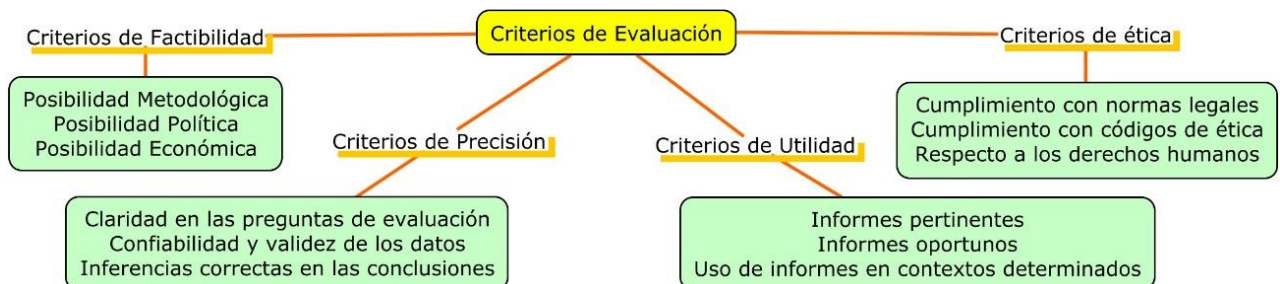


Gráfico 1. Criterios de Evaluación

Fuente: (Valenzuela, 2006, pág. 44)

Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Se torna preponderante, que quien vaya a realizar una evaluación educativa, tenga una plena referencia de los criterios de evaluación, para que el proceso se lleve a cabo, de la mejor manera, planteándose además preguntas que mantengan una coherencia con las razones de factibilidad, precisión, utilidad y ética. Así mismo se debe considerar que la información derivada de una evaluación, permitirá proporcionar retroalimentación y la definición de estrategias para lograr los objetivos establecidos.

1.1.1.4. **Planeación del proceso de evaluación.**

Todo proceso de evaluación no es tarea sencilla, ya que debe cuidarse en cada uno de sus detalles. Da inicio con una necesidad de la Institución Educativa la cual precede a tres etapas: planeación, realización y presentación de resultados.

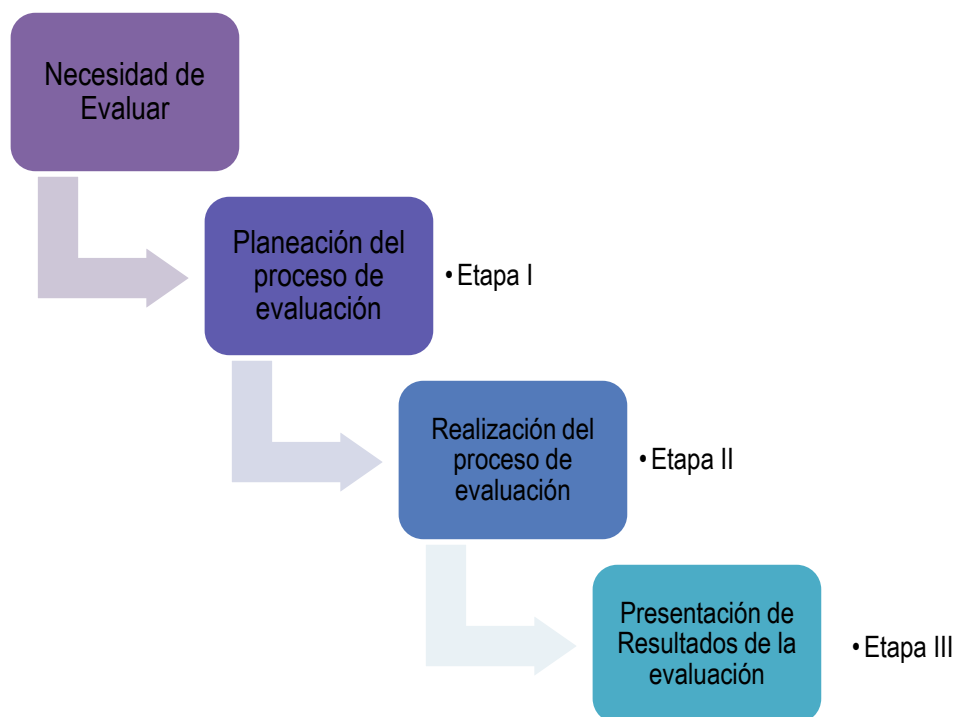


Gráfico 2. Planeación del proceso de evaluación

Fuente: (Valenzuela, 2006, pág. 50)

Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

En la I etapa de planeación, el evaluador diseña propiamente todo el proceso de evaluación como una forma de anticipar lo que se debe hacer, los recursos que se requerirán y el tiempo que se necesita para alcanzar los objetivos propuestos.

En la II etapa de realización, es el momento en el que el evaluador observa los comportamientos, aplica instrumentos de medición a informantes clave, procesa los datos y responde las interrogantes.

En la III etapa de presentación, el evaluador redacta los informes que serán facilitados a las personas interesadas en los resultados de la evaluación.

“Orden y disciplina son elementos clave para una excelente evaluación, pero estos conceptos no deben considerarse sinónimos de rigidez e inflexibilidad, como tampoco ser sistemático

significa ejecutar un conjunto de pasos de un modo meramente secuencial” (Valenzuela, 2006, pág. 50).

1.1.1.5. *Diseño de la evaluación educativa.*

Dentro del proceso evaluativo, los evaluadores deben plantearse las siguientes interrogantes: para qué, por qué, qué, quién, cómo, cuándo, dónde y con qué. Así mismo considerar ciertos protocolos que permitirán diseñar de la mejor manera una evaluación educativa:

- ✚ Visión preliminar del sistema de evaluación.- Identificación de la naturaleza de la evaluación
- ✚ Enunciado de las preguntas de evaluación.- “La forma más fácil de plantear un problema, es haciendo una pregunta” (Valenzuela, 2006, pág. 53)
- ✚ Plan de colección de datos.- Toma de decisiones importantes sobre métodos, técnicas y procedimientos que se requieren aplicar.
- ✚ Plan de análisis e interpretación.- Información procesada que sirve para un propósito específico
- ✚ Plan del informe.- Presentación de resultados de la evaluación
- ✚ Plan de administración.- Organización eficiente y clara de los recursos asignados a un proyecto de evaluación.
- ✚ Plan para la metaevaluación.- Valoración de todo el proceso de evaluación.

A través de estas pautas, se facilita en sobremanera y se asegura el diseñar una evaluación educativa de calidad y efectividad, ya que esta acción nos permite, tanto verificar así como evaluar el nivel de cualificación alcanzado, de modo que nos conlleve a una adecuada toma de decisiones.

1.1.1.6. *Realización del proceso de evaluación.*

Como manifiestan Jorba, Sanmartí (1993): “Cada vez más se considera que si se quiere cambiar la práctica educativa, es necesario cambiar la práctica de evaluación, es decir su finalidad, el qué y cómo se evalúa” (p. 21). La realización del proceso de evaluación constituye la etapa en la que se colectan, analizan e interpretan una serie de datos asociados con la institución educativa. Aquí se generan tres preguntas importantes:

- ¿Qué datos coleccionar?: Muestreo
- ¿Cómo va a coleccionar los datos?: Instrumentos

- ¿Cómo transformar los datos en información?: Análisis de datos

Evidentemente una de las propensiones en el proceso de evaluación es la de ser más racional, es así que una Institución lograría eficacia, si sus objetivos fueran más explícitos, sus decisiones más razonables y su medición precisa. De ahí que la comunicación es habitualmente una de las situaciones que siempre podría mejorar. Ante ello Rosalie Torres, Hallie Preskill y Mary Piontek (1996) escribieron lo siguiente: “Las organizaciones tendrán éxito si comparten información. Es crucial que los evaluadores ayuden a desenmarañar los procesos comunicativos y a incrementar las oportunidades de que los individuos expresen actitudes, sentimientos, intenciones y visiones contrapuestas” (pag.28). Ahí palpita el aporte del proceso de evaluación dentro de una organización.

1.1.1.7. Evaluación comprensiva y basada en estándares.

Cuando hablamos de investigación, pasan por la mente del evaluador, dos paradigmas a los que se los suele identificar como cualitativo y cuantitativo. O como lo establece Stake(2006) <<comprensivo>> o <<interpretativo>> y <<basado en estándares>> o <<a partir de criterios>>. Logrando emplearse ambos, satisfactoriamente dentro de un mismo proyecto. En vista de que la investigación interpretativa hace referencia al conocimiento experiencial y personal dentro de un espacio y tiempo reales; mientras la investigación basada en criterios, se construye sobre variables descriptivas. Ante ello vale considerar que “estas dos formas de pensar pueden estar juntas, una al lado de la otra, pero al igual que en una ilusión óptica, sólo una de ellas es visible en un momento dado.” (Stake R. , Evaluación Comprensiva y evaluación basada en estándares, 2006, pág. 22). Pero el saberlas interpretar depende de varios factores que se adquieren con el minucioso seguimiento del proceso evaluativo.

1.1.2. Evaluación del desempeño docente.

1.1.2.1. Normas éticas para la evaluación de las personas.

Todo proceso de evaluación debe cumplir con ciertos criterios referentes a las normas éticas, sobre todo cuando quienes intervienen son seres humanos. De ahí que Valenzuela (2006) enlista algunos de ellos, que evidentemente se pueden aplicar a proyectos de evaluación:

1. Respeto a los derechos de las personas
2. Honestidad intelectual del evaluador

3. Difusión de los resultados del trabajo de evaluación
4. Satisfacción de requisitos institucionales

Indudablemente las personas encargadas de una evaluación, evidencian una clara inclinación a dejar al sujeto evaluado en una condición más saludable que cuando lo halló en una primera instancia. Es así que “La evaluación es la búsqueda de méritos y defectos, con interdependencia de si con ella se contribuye o no a la mejora del objeto estudiado, pero la mayoría de evaluadores y evaluadoras quieren que sus conclusiones sean útiles” (Stake R. , Evaluación Comprensiva y evaluación basada en estándares, 2006, pág. 91) y es que de una u otra manera los hallazgos en una evaluación servirán para implantar mejoras o contribuirán a la generación de adecuadas decisiones de gestión, así como precisiones institucionales que conllevarán a una comunidad educativa más ética y eficiente.

1.1.2.2. *Modalidades para la evaluación del desempeño docente.*

Existen un sinnúmero de peculiaridades para evaluar el desempeño de los profesores, las cuales entrevén ventajas y desventajas, lo que ocasiona que quien evalúa en la Institución Educativa, debe estar consciente de dichas modalidades, al momento de seleccionar la que mejor responda a los intereses de la evaluación. Entre las diversas maneras de observar y registrar el desempeño del maestro, Valenzuela (2006, pág. 153 - 154) propone las siguientes:

- ✚ **Autoevaluación de los profesores.**- Es un juicio del docente sobre su propio proceso de enseñanza. (Autoinformes, informes proporcionados por otras fuentes, videgrabaciones de desempeño, reflexión, etc.). Esta modalidad muestra su limitación cuando no se alcanza la honestidad, viéndose comprometida.
- ✚ **Observación en el salón de clases.**- Consiste en tener la presencia de observadores cuando el profesor imparte su clase. (Clima apropiado para la evaluación, diseñar sistemas de observación y registro, capacitar a los observadores). Su desventaja se da al generar una situación tensa que muestre “la mejor cara” del docente, sin ser la real, o que responda con nerviosismo ante una observación intimidatoria.
- ✚ **Entrevistas a Profesores.**- Constituyen una serie de preguntas que realizan una o varias personas, sobre la materia, observando además el escenario en el que se imparte. El problema es que en ocasiones se evalúan competencias pero no el desempeño real dentro del aula.

- ✚ **Desempeño académico de los alumnos.**- Consiste en evaluar al docente según los términos de la evaluación de desempeño académico de los estudiantes. (Evaluar la efectividad del maestro). El inconveniente se genera, porque no se puede juzgar el trabajo de un profesor por resultados que dependen de muchos factores externos.

- ✚ **Portafolios.**- Se trata de coleccionar diversos datos y/o documentos que faciliten evaluar procesos más que productos. (Planificaciones, videograbaciones, análisis de textos, registros de estudiantes, exámenes, etc.). Si bien su interpretación puede ser compleja, requiere mucho tiempo de quien evaluará dicha información.

- ✚ **Encuestas de opinión a los alumnos.**- Consiste en solicitar a ciertos estudiantes que evalúen el desempeño de su profesor. Es verdad que los alumnos son los mejores jueces pues vivencian en el día a día sus aprendizajes significativos o no; pero estas opiniones pueden verse afectadas por cuestiones de carácter visceral (calificaciones, etc.).

Por lo tanto, el indagar sobre cada una de estas modalidades, proveerá de los suministros necesarios para que el equipo encargado, realice una evaluación de desempeño docente, de forma completa, enfocándose en él o los ámbitos que más se acerquen a la problemática planteada por el establecimiento educativo.

1.1.2.3. ***Competencias fundamentales del docente.***

La labor docente implica entre otros aspectos los siguientes:

- ✚ Acordar con los estudiantes la formación de sus competencias teniendo en cuenta las expectativas y requerimientos socioambientales y laborales.
- ✚ Centrar el aprendizaje en los estudiantes y no en la enseñanza ni en el profesor
- ✚ Establecer las estrategias didácticas con la participación de los mismos estudiantes
- ✚ Orientar a los estudiantes para que se automotiven y tomen conciencia de su plan de vida y autorrealización.
- ✚ Asignar actividades con sentido para los estudiantes; guiar en la consecución de recursos para realizar las actividades sugeridas.
- ✚ Orientar a los estudiantes para que construyan las estrategias en cada uno de los saberes de las competencias.

Tabla 5. Competencias básicas, obligatorias, opcionales y adicionales que debe poseer un docente

COMPETENCIAS BÁSICAS	
Unidades de Competencia	Elementos de Competencia
Trabajar en equipo con base en la filosofía y en la estrategia definida por la institución	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conformar equipos de trabajo, teniendo en cuenta la estrategia de la organización y el alcance del proyecto asignado. ✚ Negociar conflictos de manera pacífica
Comunicar textos según las necesidades y los requerimientos del proyecto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Interpretar textos atendiendo a sus intenciones comunicativas, a sus estructuras y a sus relaciones. ✚ Argumentar las propuestas con consistencia, adecuación y creatividad. ✚ Producir textos con sentido, coherencia y cohesión requeridos.
Formular alternativas de solución a los problemas planteados en el marco de la estrategia trazada por la organización	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Formular problemas con base en los intereses, valores y motivaciones de los actores involucrados. ✚ Plantear alternativas de solución para los problemas con base en las necesidades y las expectativas de los afectados y en la estrategia de la organización. ✚ Procesar la información con base en los requerimientos de los proyectos formulados y en la estrategia de la organización.
Liderar los procesos de mejoramiento continuo en la vida personal y en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Cultivar hábitos de efectividad con base en una visión de personalidad integrada e integral. ✚ Articularse a los procesos de mejoramiento continuo, con base en la política trazada por la organización.
COMPETENCIAS OBLIGATORIAS	
Unidades de Competencia	Elementos de Competencia
Evaluar los aprendizajes de los estudiantes respecto a las	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Elaborar los instrumentos con base en las evidencias de aprendizaje o indicadores de logro requeridos.

competencias o logros establecidos	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reconocer los aprendizajes del(los) estudiante(s) para su ubicación en el proceso de formación o de certificación académica.
Planificar los procesos educativos de acuerdo con los parámetros institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Organizar las estrategias de enseñanza – aprendizaje – evaluación según los resultados de aprendizaje planteados. ✚ Diseñar ambientes de aprendizaje con base en los
Orientar los procesos de enseñanza – aprendizaje – evaluación con base en los planes concertados.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Asesorar a los estudiantes según las necesidades de aprendizaje y evaluación. ✚ Realizar procesos de inducción según los criterios de la Institución. ✚ Mejorar los procesos de formación a partir de los aciertos y las dificultades detectadas.
COMPETENCIAS OPCIONALES	
Estructurar los programas de formación con base en las competencias establecidas y en la política educativa institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Plantear la estructura curricular con base en la lógica del área objeto de formación, en las necesidades de la población y política educativa. ✚ Organizar los planes de estudio con base en un enfoque de construcción del conocimiento y diálogo de saberes.
Producir los materiales educativos requeridos para el desarrollo de los procesos formativos	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Seleccionar y prescribir el material educativo con base en los requerimientos de la población objeto y la estructura de los planes de formación. ✚ Elaborar guiones de acuerdo con las características del medio y requerimientos de la población. ✚ Diseñar gráficamente el material educativo de acuerdo con el guion y formato seleccionado. ✚ Seleccionar y desarrollar requerimientos de HW y SW del material educativo con base en los requerimientos de la población y la intención comunicativa.

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Asesorar técnica y pedagógicamente la elaboración del material educativo de acuerdo a los guiones establecidos. ✚ Elaborar y desarrollar la propuesta comunicativa con base a la intencionalidad del material educativo y los requerimientos de aprendizaje.
Brindar servicios de extensión con base en los requerimientos de las empresas y las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Realizar estudios y diagnósticos con base en los términos de referencia propuestos por organizaciones sociales y empresariales. ✚ Aportar soluciones a los problemas planteados por organizaciones sociales, empresariales y comunitarias. ✚ Organizar los procesos de difusión de la información científica y tecnológica según los requerimientos de la población objeto. ✚ Realizar pruebas de calidad con base en los requerimientos de las organizaciones sociales y empresariales.
Evaluar las competencias con base en los procedimientos institucionales y en la normativa vigente	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Elaborar instrumentos de evaluación necesarios para recolectar y registrar evidencias. ✚ Juzgar las evidencias, frente a las competencias o logros establecidos. ✚ Trazar planes de mejoramiento a partir de los resultados obtenidos.
COMPETENCIAS ADICIONALES	
Formular proyectos de investigación con base en problemáticas sociales, culturales o productivas.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Establecer problemas de investigación, teniendo en cuenta la situación y el contexto de los sujetos y objetos involucrados. ✚ Plantear alternativas de solución a los problemas con base en su viabilidad técnica, social y cultural. ✚ Determinar el modelo de gestión del proyecto de investigación, con base en protocolos nacionales e internacionales.

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Procesar y sistematizar la información de acuerdo con el diseño metodológico establecido. ✚ Validar y socializar los resultados del proyecto según el impacto, el alcance y los beneficios definidos.
<p>Coordinar las actividades de acuerdo con los planes, los programas y los proyectos establecidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Programar las actividades, los recursos y el talento humano requerido con base en los planes operativos y en las prioridades establecidas. ✚ Asesorar al personal a cargo en el desarrollo de las actividades programadas. ✚ Suministrar información a las instancias correspondientes de manera oportuna y de acuerdo con los requerimientos.

Fuente: (Tobón, 2004, p. 225 - 227)
 Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

El pleno conocimiento de las competencias básicas, obligatorias, opcionales y adicionales, marcarán el rumbo que lleve la Institución Educativa, a través de docentes capacitados, como guías competentes y comprometidos con el proceso de enseñanza – aprendizaje, que sepan resolver problemas y reconstruyan la forma de propiciar que los estudiantes alcancen aprendizajes significativos .

1.1.2.4. Perfil del profesor ideal.

Al momento de evaluar a un docente, es necesario tener un modelo o prototipo de lo que se considera un “profesor ideal”, es decir quien promueve en sus estudiantes que alcancen los objetivos de aprendizaje. Evidentemente “el profesor ideal cambia de un contexto a otro. La naturaleza de la materia es un factor que hace que el profesor ideal tenga distintas características” (Valenzuela, 2006, pág. 155) De ahí que no es lo mismo un profesor ideal para una escuela, universidad o colegio de arte, pero lo que sí debería caracterizarlo es el dominio de la materia y el saber explicarla con total claridad.

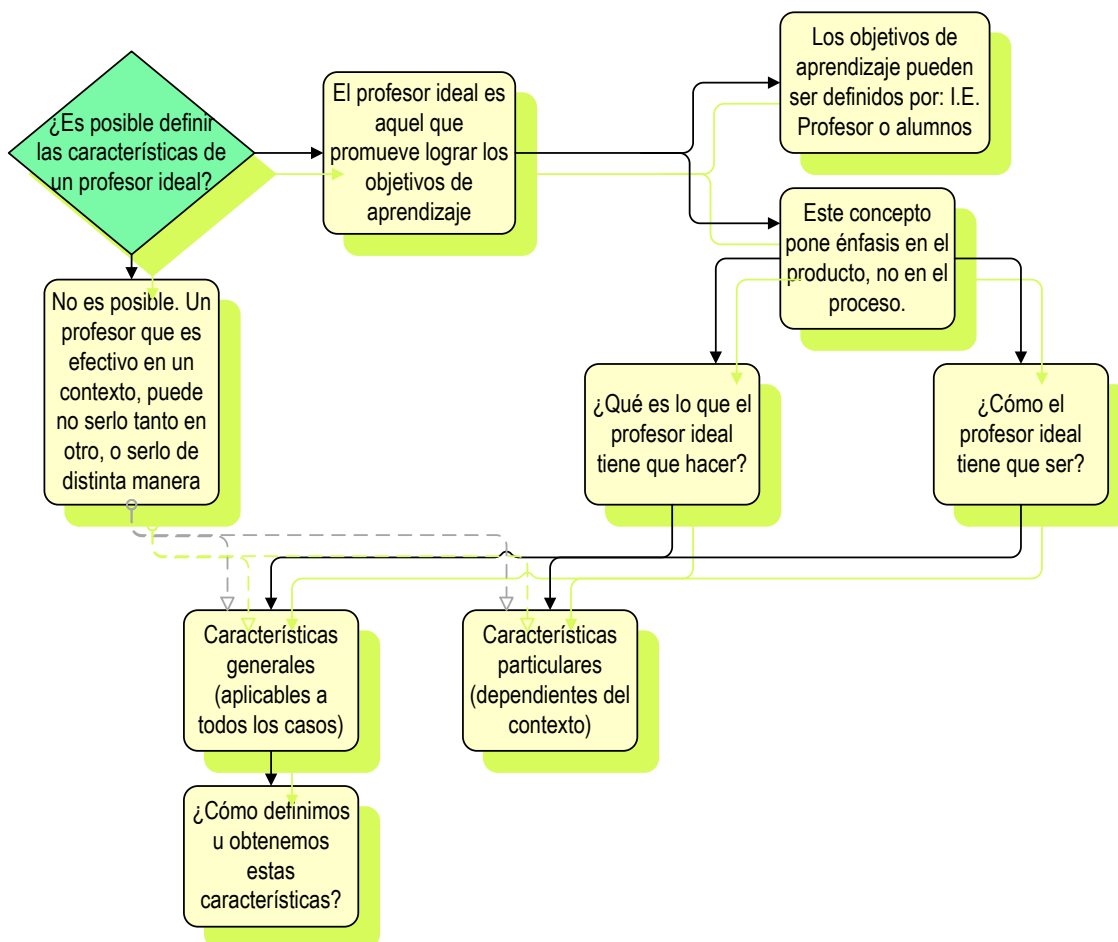


Gráfico 3. Proceso de definición del profesor ideal

Fuente: (Valenzuela, 2006, pág. 156)

Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

De manera simplificada se puede apreciar en el esquema, lo que define a un profesor ideal, enfocado especialmente en promover el logro de los objetivos de aprendizaje, que corresponde al fin mismo de la educación, ya que se debe puntualizar que el rol del profesor pasa de ser un transmisor de saberes, a un facilitador de procesos de aprendizaje, lo que provoca un significativo cambio en la manera de planear y diseñar estrategias.

1.1.2.5. ***Estrategias que favorecen la implicación activa del alumnado.***

Dentro del aula, se torna preponderante, dar respuesta a cada uno de los estudiantes, por lo que existen una serie de estrategias metodológicas para favorecer el proceso de aprendizaje, entre las que se destacan:

- ✚ Planes de trabajo
- ✚ Autoevaluación
- ✚ Aprendizaje cooperativo
- ✚ La investigación como procedimiento
- ✚ Tics

1.1.2.5.1. *Planes de trabajo.*

A medida que los contenidos que aborda un estudiante se van haciendo más complejos, el alumno siente la necesidad de contar con una mayor capacidad de efectuar los procesos de aprendizaje de manera planificada y autónoma, es decir de construir y aplicar sus propias estrategias de construcción cognitiva. De ahí que:

La mayoría de los profesores nos hemos planteado en algún momento por qué ciertos alumnos muestran una clara tendencia a planificar, regular y valorar su aprendizaje y consiguen aprender de una forma más eficaz que otros, y hasta qué punto es posible enseñarles estas competencias. Estamos convencidos de que aprender a regular el propio aprendizaje es una condición necesaria para lograr la autonomía personal (una finalidad importante de la educación, más allá de la escuela) y nos preocupamos por favorecer la vinculación activa y afectiva del alumno o alumna a la tarea, implicándoles en el seguimiento y el control de su aprendizaje, y en la identificación de sus necesidades educativas (Mauri, 2002, pág. 26)

“La acción del profesor puede generar dependencia o promover autonomía” (Blanchard M., Muzás M., 2007, pág. 160). Es así que a través del diálogo individual, le podemos permitir al alumno reflexionar sobre cómo logró alguna meta. Y a medida que el estudiante sea capaz de autorregular su conducta, más autonomía conseguirá en su aprendizaje, configurando de manera personal sus sistemas de formación continua, mediante la autorregulación.

1.1.2.5.2. *Autoevaluación.*

Constituye una herramienta útil para la autorregulación del aprendizaje junto con el plan de trabajo. Su propósito es el de provocar la metacognición, o poner al estudiante en situación de volver sobre su propio aprendizaje y analizar el proceso realizado, las dificultades encontradas, las ideas, etc.

“Uno de los aspectos más positivos está en la autorreflexión que se provoca sobre el aprendizaje y sobre su comportamiento, y en la retroalimentación que genera para el propio proceso” (Blanchard M., Muzás M., 2007, p. 161) Sin mencionar la información pertinente que se llevará el docente sobre la percepción que tiene el estudiante de los niveles de aprendizaje alcanzados.

La autoevaluación por tanto responde a las características de una evaluación:

- ✚ Formativa: pretende que el alumno tenga datos para mejorar su crecimiento y aprendizaje.
- ✚ Continua: se interesa por el proceso, no de forma episódica ni de resultados.
- ✚ Integral: mira todos los contenidos del aprendizaje
- ✚ Individualizada: se ajusta a las características de cada alumno/a
- ✚ Democrática: implica al alumnado de forma muy directa (Blanchard M., Muzás M., 2007, pág. 162)

Además de todo lo expuesto, se puede manifestar a manera de conclusión, que la autoevaluación constituye un ejercicio permanente de reflexión así como de acción, enfocado en brindar un mejor servicio educativo, ya que su finalidad será siempre alcanzar la calidad y satisfacción.

1.1.2.5.3. *Aprendizaje cooperativo.*

El aprendizaje cooperativo es más que la suma de las contribuciones individuales de los componentes de un grupo, como manifiesta Blanchard M., Muzás M. (2007, pág. 168) es la consecuencia de la sinergia producida por ellos, como resultado de una construcción colaborativa.

Para que se genere un aprendizaje cooperativo se deben controlar una serie de condiciones para pasar de poner a los alumnos a <<trabajar juntos>> a trabajar cooperativamente. Por tanto se debe considerar:

- ✚ El aprendizaje primero se presenta en la interacción y luego en el interior. Cuando existen bloqueos entre las relaciones, no se genera el aprendizaje.
- ✚ Para el estudiante los iguales son más significativos que los adultos, por tanto más les interesa lo que se comunican entre ellos que lo que se les quiere informar.
- ✚ Las estructuras mentales así como las experiencias entre los iguales o de un poco más de edad, están más cercanas a su Zona de Desarrollo Próximo.

Finalmente y como plantean Blanchard M., Muzás M. (2007, pág. 169). Con el trabajo cooperativo se intenta conseguir:

- ✚ Compartir la adquisición de conocimientos
- ✚ Aprender a construir con las ideas de todos
- ✚ Favorecer el desarrollo individual de las capacidades
- ✚ Aumentar el interés por el aprendizaje y experiencias de éxito futuro.
- ✚ Aumentar la capacidad crítica, estrategias cognitivas, fijación de aprendizajes.
- ✚ Proporcionar a los educandos un óptimo nivel de eficacia en el aprendizaje.

La cooperatividad por tanto, constituye un enfoque que trata de organizar varias actividades en el aula con la finalidad de convertirlas en valiosas experiencias de tinte social y académico.

1.1.2.5.4. *La investigación como procedimiento.*

Los alumnos desde pequeños han estado acostumbrados a la búsqueda, a descubrir lo que ofrece el mundo por decirlo de alguna manera. Y esta estrategia metodológica basada en la investigación pretende en los educandos, según manifiesta Blanchard M., Muzás M. (2007, pág. 178) lo siguiente:

- ✚ Provocar la actividad mental del individuo
- ✚ Favorecer la construcción del conocimiento

Mientras que genera en nosotros:

- ✚ Aprovechar esa inclinación del alumno para descubrir qué la sostiene
- ✚ Ofrecer a los educandos una estrategia que les permita pasar de la búsqueda por ensayo – error a una búsqueda sistemática.

Sin duda alguna, la investigación nos permite mejorar en todos los niveles, al mantenernos en contacto directo con la realidad, siendo un estímulo para la actividad intelectual de quien la esté ejecutando, ya que además desarrolla una creciente curiosidad en lo referente a la resolución de problemas.

1.1.2.5.5. *Tics.*

“Enseñar a los alumnos a controlar mecánicamente un ordenador no es enseñarles nada... ahora es necesario preparar usuarios con iniciativa, capaces de organizar su trabajo y de tomar decisiones” (Bartolomé, 1999)

Dentro de las características básicas de las TICs, que han llegado a nuestra sociedad en un avance sin precedentes, están la posibilidad de realizar variadas actividades sin la necesidad de una presencia física, y así mismo acceder desde cualquier punto del planeta y en el momento que pretendamos. Lo que ha abierto nuevas perspectivas en la interacción humana y su organización social. En el ámbito educativo la incorporación de las tecnologías, tiene una especial relevancia ya que “contribuyen a facilitar procesos de gestión y administración en los centros educativos, y están teniendo un impacto indudable en los modos de acceder al conocimiento” (Blanchard M., Muzás M., 2007, pág. 186). Es así que los docentes deben tener elementos para la planeación de estrategias de enseñanza – aprendizaje con base en el uso de las TICs, lo cual conllevará a desarrollar algunas funciones cognitivas como establece Peñalosa (2013, págs. 176 - 177) las cuales son: el establecimiento de contextos para el aprendizaje, consumo y transmisión de información, estructuración del conocimiento, reorganización de la cognición, representación, ensayo y solución de problemas, y un pensamiento generativo reflexivo.

1.2. La calidad educativa

1.2.1. Calidad de las instituciones educativas.

1.2.1.1. *El enfoque de la calidad educativa.*

Indudablemente a la educación no se la concibe como un producto físico o manufacturado, sino más bien como un servicio prestado a los alumnos de educación regular, complementaria y especializada. Pero de la misma forma que sucede con otros servicios, la naturaleza de la educación y los métodos para evaluar la calidad, resultan complejos de describir. De ahí que la calidad educativa deriva de los siguientes hechos:

- ✚ La educación es una realidad compleja en sí misma.
- ✚ Existen notables diferencias entre las ideas o conceptos de lo que debe ser la educación.
- ✚ Los procesos mentales de aprendizaje no son evidentes.
- ✚ El educador es un ser libre.

Actualmente se presentan diversos enfoques de la calidad educativa, que entre otros aspectos, hacen referencia a la eficacia, la relevancia, los recursos y los procesos, pero dada la complejidad de la misma, no se puede reducir a la calidad educativa únicamente a tales dimensiones, ya que depende de más factores. En este sentido, surge en el ámbito de la

educación, un término que se abordará posteriormente y hace referencia al proceso de evaluación, tanto la orientada a las mediciones como la orientada a la experiencia. Puesto que “cada una de ellas enriquece la investigación de forma distinta. Ambas merecen ser incluidas en la mayoría de estudios de calidad de programas, aun cuando no sean fáciles de combinar e incluso, se contradigan entre sí.” (Stake R. , Evaluación Comprensiva y evaluación basada en estándares, 2006) No podemos olvidar que la calidad no posee únicamente factores asociados, sino además dimensiones integradoras, interdependientes y correlacionadas.

1.2.1.2. Principios de calidad.

El origen de la calidad se halla en la experiencia humana, y tiene una serie de interpretaciones diversas. Pero como manifiesta Stake (2006) existe calidad porque las personas de una u otra manera la experimentan. De ahí que Persig (1974, pág. 168) de manera general expresa que cuesta mucho determinar y ponerse de acuerdo sobre qué es calidad, el mérito o la excelencia. Pero al acercarnos al ámbito de la educación, la calidad educativa constituye un servicio que se ofrece a quien se beneficia del mismo, llevando implícitos dos conceptos básicos: de eficacia y eficiencia. En ese sentido, la calidad sistémica en educación pasa por “la armonización integradora de los diferentes elementos que la componen: eficacia en el logro del servicio, bien u objeto excelente, mediante procesos eficientes, satisfactorios tanto para destinatarios, directos e indirectos, como para el personal de la organización encargada de lograrlo” (Pérez Juste, y otros , 2000). Así por ejemplo la calidad de una interpretación musical constituiría su grado de excelencia, y la calidad de un evento formativo, dependería de los méritos y por qué no, también de sus defectos.

1.2.1.3. Estándares.

Reconocer estándares constituye una idea esencial en la evaluación, pero como expresa Stake (2006) enunciar esos estándares es mucho más difícil que tener una simple conciencia de ellos. Y es que se refieren a un conjunto de criterios que representan a un programa modelo. Dentro de una evaluación de calidad docente, existirían dos posibles opciones estratégicas alternativas: tratar de comparar un programa modelo con otro; o tratar de compararlo con estándares que fijen diversos niveles para cada criterio. Pero si bien es cierto “nunca existe un programa ideal. Nosotros podemos imaginarnos un ideal para nosotros mismos, pero cuesta mucho describir un estándar imaginario a otras personas” (Stake R. E., 1986, pág. 49). Frente a ello se suele fijar puntuaciones de cortes o intervalos de calidad, para

comprobar la situación o el rendimiento del evaluado, para determinar cuál de los estándares basados en criterios ha sido convenientemente superado.

1.2.1.4. Factores que favorecen la calidad educativa.

Según la LOGSE, se señalan algunos factores que favorecen a la calidad de la enseñanza:

- ✚ La cualificación y formación del profesorado.
- ✚ La programación docente.
- ✚ Los recursos educativos y la función directiva.
- ✚ La innovación y la investigación educativa.
- ✚ La orientación educativa y profesional.
- ✚ La inspección educativa.
- ✚ La evaluación del sistema educativo

Estos factores inciden directamente en la calidad de un establecimiento educativo, por tanto se los debe considerar como pautas para mejorar el rendimiento de la institución.

1.2.1.5. Itinerario del ciclo de calidad.

Evidentemente la calidad es sinónimo de complejidad, y como establece Gairín y Martín (2002), de relaciones e interrelaciones, de compromisos pedagógicos, éticos, organizativos y de gestión de recursos. Por ello cuando un establecimiento educativo se plantea como objetivo el mejorar la calidad de su servicio, debe partir de la idea de que cualquier situación por bien que esté, siempre es susceptible de realizarse mejor; de ahí que toda mejora por más pequeña e insignificante que parezca, es un principio esencial y por lo regular de orden cíclico, que nunca termina.



Gráfico 4. Itinerario del ciclo de calidad
 Fuente: Gairín y Martín (2002)
 Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Sin lugar a dudas, lo que impulsa a un sempiterno progreso, entre otras cosas, es:

- ✚ Conocimiento de las necesidades y expectativas del alumnado y de su grado de satisfacción.
- ✚ Conocimiento de las necesidades y expectativas de los docentes, junto a las demás personas que trabajan en el establecimiento y su grado de satisfacción.
- ✚ Liderazgo propio y compartido, capaz de involucrar a todas las personas en el proceso de mejora.

Mientras el impulso hacia la calidad tiene unos requisitos que son:

- ✚ La autoevaluación como requisito imprescindible para conocer la realidad de la institución y el servicio que presta.
- ✚ El compromiso de la dirección y la implicación de todas las personas que trabajan en el centro.
- ✚ La formación continua de las personas implicadas en el proyecto.
- ✚ La comunicación fluida y la transparencia de la gestión, para que todos estén informados y ninguno excluido.
- ✚ El reconocimiento de los esfuerzos y de los avances realizados.

En definitiva, una mirada holística del sistema permitirá que la calidad no esté aprisionada a simples resultados, sino que se determine por la ilación de cada componente, logrando un equilibrio perfecto. De esta manera se pone de manifiesto el orden cíclico de la calidad en una entidad educativa, cuyo fin siempre será el de optimizar los procesos que ahí se realicen.

1.2.2. Referencias normativas sobre la calidad educativa.

1.2.2.1. *Articulado de la Ley y su desarrollo normativo.*

Con la finalidad de poner de manifiesto las reformas por mantener en nuestro país una educación de calidad, dentro de la reciente legislación ecuatoriana encontramos algunos acuerdos y leyes para que sean conocidas y analizadas por los maestros, y el valor legal de los mismos constituye un argumento concluyente que debe fundamentar la actuación docente frente a los mismos, independientemente de planteamientos teóricos del momento o preferencias personales. Así se debe iniciar la revisión histórica desde el año 1983, fecha en la que se proclama la Ley Orgánica de Educación del Ecuador (Ley N°127.RO/484 del 3 de mayo de 1983), que presume una reforma profunda en la educación ecuatoriana, y en donde se incluyen referencias a la calidad de la enseñanza, y las técnicas de estudio en las etapas y niveles del sistema educativo. Continuando con el recorrido se expide el 1 de agosto de 1984 la Ley de Cultura. Encontramos durante el transcurso algunas Orientaciones Pedagógicas, y surge la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional (2 de agosto de 1990) que ha tenido algunas reformas hasta la actualidad mediante decretos ejecutivos. El Código de la Niñez y Adolescencia fue publicado en el Registro Oficial N°737 del 3 de febrero del 2003. Posteriormente el Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa, se basa en Acuerdos Ministeriales N° 1467 de 1994 y N°3237 del 2003; y los Programas renovados dentro del marco jurídico de la LOEI en donde se replantean didácticas y pedagogías de la hasta ese entonces Educación Básica. Así se abren las pautas que conducen a Reformas Educativas como la del Ciclo Superior EGB, reformulándose los ciclos Inicial, Medio y Superior. Y a su vez llevando algunas modificaciones en sus planteamientos enfocados en la calidad de la enseñanza. Ya en la Nueva Constitución de la república aprobada en julio del 2008, se habla de que la educación se centrará en el ser humano garantizando su desarrollo holístico; y además será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez... (Art.27). Finalmente esta exploración histórica culmina con un resumen que recoge las contribuciones respecto al tratamiento de las técnicas de estudio y de los contenidos procedimentales en los sucesivos documentos legislativos. Se extraen a manera de conclusión algunos planteamientos

reflexivos y de compromiso para los docentes, de cara a la responsabilidad que les atañe dentro de la enseñanza y aplicación de las técnicas de estudio y los contenidos procedimentales en la práctica habitual de su función docente.

En el Reglamento General a la LOEI; en el Capítulo I del Título II: Del Sistema Nacional de Evaluación Educativa, se hace referencia a los Estándares e Indicadores en el Art.14, donde se manifiesta:

Art.14.- Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

1. Los Estándares de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;
2. Los Indicadores de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y,
3. Los Indicadores de calidad de la educación, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación (Decreto Ejecutivo, 2017)

Es evidente que en toda actividad en la que se desarrollen interacciones, se necesita de normas que regulen el adecuado comportamiento de quienes intervienen en ella, esto permitirá que se ejerzan los deberes y derechos de la mejor manera, acompañados siempre del respectivo marco legal.

1.2.2.2. *Ministerio de educación del Ecuador.*

La educación en el Ecuador se encuentra reglamentada por el Ministerio de Educación, y fragmentada por: educación fiscal, fisco-misional, municipal, particular, laica o religiosa, bilingüe o intercultural. Y por los niveles de educación: Inicial (Inicial 1, Inicial 2); Educación

General Básica (Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media, Básica Superior); Bachillerato y el Bachillerato Complementario (Bachillerato Técnico Productivo y Bachillerato Artístico).

1.2.2.3. Estándares de calidad educativa.

El principal propósito de los estándares de calidad educativa, es el de orientar, apoyar, monitorear y ofrecer insumos para la toma de decisiones, en los establecimientos educativos del país. Y tal como se presentan en la página del Ministerio, intentan alcanzar las siguientes características:

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

Los estándares de calidad educativa como se puede apreciar, describen los logros esperados de quienes forman parte de los establecimientos, señalando las metas para alcanzar el objetivo de todas las instituciones del sistema educativo, que es el conseguir la calidad en la enseñanza.

1.2.2.4. Tipos de estándares.

El Ministerio de Educación del Ecuador, se encuentra diseñando algunos estándares con el objetivo de que los estudiantes logren los aprendizajes deseados, entre ellos constan:

- ✚ **Estándares de gestión escolar:** Dirigidos a los procesos de gestión así como a las prácticas institucionales que encaminan a la correcta formación de los estudiantes.
- ✚ **Estándares de desempeño profesional:** Constituyen una estrategia para mejorar la calidad de la educación, por tanto el Ministerio de Educación del Ecuador, ha propuesto estándares de calidad educativa que facilitarán el monitoreo, la orientación y el apoyo a la

gestión de los actores del sistema educativo, para alcanzar una mejora continua. Considerando el desempeño docente y directivo.

- ✚ **Estándares de aprendizaje:** Representan los logros del aprendizaje que los alumnos deben adquirir durante su trayectoria educativa, partiendo desde el nivel Inicial hasta el Bachillerato.
- ✚ **Estándares de infraestructura escolar:** Presentan los requerimientos fundamentales, orientados a detallar las particularidades que los ambientes escolares deben poseer.

1.2.2.5. *Relación entre estándares de aprendizaje y el currículo nacional.*

Los estándares del aprendizaje puntualizan los logros que deben conseguir los estudiantes al finalizar cada uno de los cinco niveles establecidos. En tanto que el currículo nacional “contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016).

1.2.3. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.

1.2.3.1. *Evaluación de la calidad de la educación.*

La atención a los modelos de evaluación de la calidad educativa, exigen un acercamiento previo al concepto que se enfoca en recolectar información de manera sistemática, respecto al sistema general de actuación educativa, con la finalidad de formar juicios Gento Palacios (1996, pág. 55) expresa que si “la finalidad esencial de las instituciones educativas parece ser el impulso y orientación de la educación en sus propios alumnos, podría considerarse que una institución de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles” Y para ello existen estándares que permiten evidenciar el continuo progreso y calidad educativa.

1.2.3.2. *Componentes de la calidad en los centros educativos.*

Existen dos tipos de componentes: indicadores o identificadores y predictores, que sirven para constatar la calidad como efecto, ofreciendo el “perfil de calidad” de un centro educativo. En ese sentido, denomina variables dependientes o de criterio, refiriéndose a los componentes

que permiten medir el grado de idoneidad de lo que se va a evaluar, los referentes de la calidad en la institución.

Tabla 6. Componentes de la calidad en las instituciones educativas

COMPONENTES DE LA CALIDAD EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
Indicadores RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> ✚ El producto educativo ✚ La satisfacción de los alumnos ✚ La satisfacción de todas las personas que trabajan en el centro. ✚ El efecto del impacto social
Predictores AGENTES	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Recursos materiales y humanos ✚ Diseño de estrategia ✚ Gestión de los recursos ✚ Metodología ✚ Liderazgo educativo

Fuente: Gento Palacios (1996, pag. 56)
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Tanto los indicadores como predictores son componentes de la calidad, aplicables a Centros Educativos, para contribuir al logro de resultados establecidos, fácilmente homologables con perfiles de calidad, que presentan desafíos para actores e instituciones del sistema.

1.2.3.3. *Identificadores de calidad en los centros educativos.*

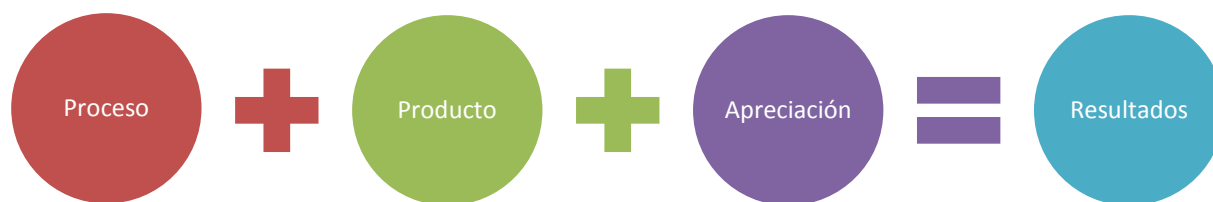


Gráfico 5. Proceso de Evaluación Educativa
Fuente: (Grijalva, 2015)
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Los indicadores de calidad son aquellos componentes que al relacionarse con el producto o servicio, permiten estipular la medida en la que el establecimiento educativo alcanza niveles de calidad en sus resultados. Los principales identificadores de la calidad son: el producto educativo, la satisfacción de los estudiantes, la satisfacción del personal, y el efecto de impacto de la educación alcanzada.

1.2.3.4. La evaluación educativa.

Durante las últimas décadas han existido grandes modificaciones en la educación a nivel mundial, por lo que se ha visto anegada a cambios representativos en los que, la tecnología, la sociedad, los factores internos y externos, se han amalgamado en la exigencia de una educación coyuntural, diferente del tradicionalismo con el que se han manejado remotamente las instituciones educativas de antaño. Es así que surge la necesidad de conocer la organización curricular y el cumplimiento de los objetivos programados dentro de los planteles educativos, a nivel país, valorando para ello los diversos organismos que llevan a cabo procesos evaluativos y de acreditación; al igual que las autoevaluaciones curriculares que promueven la búsqueda de oportunidades y el hallazgo de debilidades dentro del establecimiento, ya que como establece (Grijalva, 2015, pág. 46): “La acreditación presenta particularidades en cada país, pero siempre implica procesos de evaluación y regulación de la calidad académica de las instituciones y sus programas educativos”. Y es que indudablemente dentro de los propósitos de la evaluación, se presentan una serie de terminologías básicas, que evidencian una adecuada medición de las metas de calidad, las cuales al ser que fijadas a los estándares propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador, permitirán valorar con eficacia, el impacto de los procesos sobre el desarrollo de competencias básicas. De ahí que la evaluación constituye un extenso campo de estudio al servir de guía, gracias a la información legítima y confiable, que además de brindar una retroalimentación pertinente, consiente una optimización de esfuerzos. Pero antes de considerar este valioso instrumento, se deben aclarar los propósitos de la evaluación, que son una de las pocas palancas, que facilita la toma de decisiones, influyendo directamente en los métodos utilizados.

Cronbach menciona que “la evaluación debe ser planificada bajo criterios rigurosos y de carácter científico” (Cronbach, 1980). Por su parte Stake propone un método de evaluación que es un “proceso interactivo para adquirir información sobre una institución, un programa o proyecto; identifica y define los problemas correspondientes, atendiendo la fuerza o debilidad de estos problemas” (Gardner, 1993, pág. 583). Stake precisa que su propuesta de evaluación se basa en “lo que la gente suele hacer para evaluar las cosas: observar y reaccionar” (Stake R. E., 1986, pág. 96). Allí entran en juego los antecedentes, las transacciones y finalmente los resultados.

La evaluación se puede describir a breves rasgos como un instrumento de: progreso y cambio, considerando que permite asegurar la calidad, a través del cumplimiento de los diversos

objetivos de diagnóstico, estrategias e instrumentos de valoración seleccionados para el logro de propósitos específicos. Esta es la clave para el mejoramiento de la calidad en la educación.

1.2.3.5. Objetivos de la evaluación.

Entre los objetivos de la evaluación, se puede mencionar:

- ✚ Promover la eficacia y el mejoramiento de las instituciones educativas.
- ✚ Exteriorizar a la comunidad educativa y a la opinión pública, la política escolar, ideas, métodos, experiencias, necesidades y aspiraciones.
- ✚ Proporcionar a los maestros los medios de trabajo que necesitan para desempeñar su misión con dignidad y eficacia, facilitándoles la posibilidad de perfeccionarse.
- ✚ Crear un ambiente de comprensión y estima en toda la comunidad educativa.

Evidentemente “la evaluación se diversifica desarrollando nuevas modalidades, y se articula en un sistema o dispositivo pedagógico del que el profesorado es el agente principal” (Quinquer, 1999, pág. 16) Por tanto, se torna preponderante que quien realice la evaluación, tenga conciencia plena de los objetivos encaminados a mejorar y seguir inculcando las buenas prácticas educativas, realizando una diagnosis inicial y readaptando la programación en función de los resultados.

1.2.3.6. Modelo de la evaluación de la calidad.

Existen algunos modelos que inicialmente fueron concebidos para diversas empresas, entre los modelos existentes de manera general se mencionan:

- ✚ El modelo del premio Deming
- ✚ El modelo del premio Baldrige
- ✚ El modelo de las normas de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO 9000)
- ✚ El modelo Europeo de Gestión de Calidad (EFQM)
- ✚ El modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión (Fundibeq) (González, 2004)

A pesar de que en ocasiones como manifiesta Quinquer (1999), faltan instrumentos de evaluación suficientemente diversificados que sirvan de referentes y de modelos, al igual que materiales para alcanzar una pedagogía diferenciada, estos modelos ciertamente han sido

concebidos para muchos fines y no netamente educativos, pero se los podría adaptar al ámbito de la educación, dada su relevancia. La tendencia en la aplicación de estos sistemas comenzó en Japón, donde se ejecutó el modelo del premio Deming y su equivalencia norteamericana con el modelo de Malcolm Baldrige.

1.3. La educación en colegios de arte

1.3.1. Principios fundamentales en la educación musical, general y básica.

Incuestionablemente la ciencia de la Educación considera el insustituible valor de cada edad de los educandos, revelando la posibilidad de exaltar lo más noble en su respectiva singularidad. De ahí que la infancia como manifiesta García (1964) posee un sentido propio, exclusivo, personal, en cuanto sea reconocida en la esfera de sus impulsos y aspiraciones, junto a sus necesidades en espera de la atención minuciosa a través de la educación. Dilthey (1940, págs. 122 - 123) explica que, sobre la base de la infancia, constituye la dote de la humanidad, aun en los más inferiores grados de cultura, la fuerza plástica de la creación autónoma, la satisfacción en la actividad, en el formar y estructurar con independencia de las necesidades de la vida.

Principios de índole psicopedagógica

“Aquí cabe remitirse con provecho a los conceptos formulados por Maurice Martenot, de donde se puede extraer lo siguiente:” (García, 1964, pág. 71)

- a) Toda actividad requiere ser predispuesta para alcanzar el sosiego necesario.
- b) El tempo musical deberá adecuarse al tempo psicovital de los educandos (evitar excesos de lentitud o celeridad).

Principios de índole musical en la educación

- c) Todo ejercicio o toque instrumental, deberá poseer una validez artística intrínseca, propia, autónoma, que le permita definir su ejemplaridad didáctica y de calidad.
- d) Es necesario despojar la exagerada exteriorización de movimientos corporales y gesticulaciones innecesarias.
- e) El desenvolvimiento de la musicalidad en el alumno se favorece a través de la unidad operante de la conciencia respecto del estímulo sonoro. El contenido no deberá sobrecargarse sino dosificarse con precisión y funcionalidad, al punto de integrarse en el sentido mismo de la formación cultural.

- f) El desenvolvimiento de la apreciación musical para confrontar estilos y módulos expresivos diversos, así como peculiaridades de los compositores e intérpretes en una misma época deberá de revestirse de la máxima calidad.
- g) La sucesiva presentación de los ejercicios en clase, es susceptible de un ordenamiento didáctico, relativo a la complejidad de los elementos musicales y su debido análisis.
- h) Las transcripciones que alteran el espíritu originario y/o género de las obras, carecen de la ejemplaridad requerida en todo tejido educativo.
- i) El contenido del canto en clase, podría incluir diversos períodos musicales.
- j) Un lugar destacado corresponde al canto tradicional o étnico, que puede ser presentado en armonizaciones adaptadas a su carácter.
- k) Es necesario incluir al repertorio obras de compositores ecuatorianos
- l) Dentro del amplio panorama que ofrece la música contemporánea, es posible seleccionar obras adecuadas y espigar los fragmentos que resulten aptos para el canto escolar (Zoltán Kodaly, Arthur Honegger, Carl Orff, Frank Martin).
- m) La apreciación de la música contemporánea resulta factible desde los comienzos de la formación artística en los educandos.
- n) En cada nivel de la educación musical, se debe propender a mantener abiertas las posibilidades de expresión del educando.
- o) Las tendencias a la exteriorización dinámica de los impulsos pueden orientarse mediante la práctica en conjunto de los instrumentos didáctico – musicales.

Es así que los principios fundamentales en la educación musical, general y básica, reúnen enunciados de diverso carácter, correspondientes al tipo y nivel de la enseñanza.

1.3.2. Competencias de un docente instrumentista en un colegio de artes.

De manera general, la enseñanza del Piano como instrumento principal, contribuye específicamente a la adquisición de las siguientes competencias, mismas que han sido organizadas dada su relevancia, desde un punto de vista personal:

Competencias generales

1. Conocer los principios teóricos de la música y haber desarrollado adecuadamente aptitudes para el reconocimiento, comprensión y memorización musical.
2. Mostrar aptitudes adecuadas para la lectura, improvisación, creación y recreación musical
3. Producir e interpretar correctamente la notación gráfica de textos musicales

4. Reconocer materiales musicales gracias al desarrollo de la capacidad auditiva y saber aplicar esta capacidad a su práctica profesional
5. Conocer los recursos tecnológicos propios de su campo de actividad y sus aplicaciones en la música, preparándose para asimilar las novedades.
6. Dominar uno o más instrumentos musicales en un nivel adecuado a su campo principal de actividad
7. Demostrar capacidad para interactuar musicalmente en diferentes tipos de proyectos musicales participativos
8. Aplicar los métodos de trabajo más apropiados para superar los retos que se le presenten en el terreno del estudio personal y en la práctica musical colectiva
9. Conocer las características propias de su instrumento principal, en relación a su construcción y acústica, evolución histórica e influencias con otras disciplinas.
10. Argumentar y expresar verbalmente sus puntos de vista sobre conceptos musicales
11. Estar familiarizado con un repertorio amplio y actualizado, centrado en su especialidad pero abierto a otras tradiciones. Reconocer los rasgos estilísticos que caracterizan a dicho repertorio y poder describirlos de forma clara y completa.
12. Acreditar un conocimiento suficiente del hecho musical y su relación con la evolución de los valores estéticos, artísticos y culturales.
13. Conocer los fundamentos y la estructura del lenguaje musical y saber aplicarlos en la práctica interpretativa, creativa, de investigación o pedagógica.
14. Conocer el desarrollo histórico de la música en sus diferentes tradiciones, desde una perspectiva crítica que sitúe el desarrollo del arte musical en un contexto social y cultural.
15. Tener un amplio conocimiento de las obras más representativas de la literatura histórica y analítica de la música.
16. Conocer el contexto social, cultural y económico en que se desarrolla la práctica musical, con especial atención a su entorno más inmediato y dimensión global.
17. Estar familiarizado con los diferentes estilos y prácticas musicales que le permitan entender, en un contexto cultural amplio, su propio campo de actividad.
18. Comunicar de forma escrita y verbal el contenido y los objetivos de su actividad profesional a personas especializadas, con uso adecuado del vocabulario técnico.
19. Conocer las implicaciones pedagógicas y educativas de la música en niveles.
20. Conocer la clasificación, características acústicas, históricas y antropológicas de los instrumentos musicales.
21. Crear y dar forma a sus propios conceptos artísticos habiendo desarrollado la capacidad de expresarse a través de ellos a partir de técnicas y recursos asimilados.

22. Disponer de recursos musicales amplios y diversos para poder crear o adaptar piezas musicales así como improvisar en distintos contextos a partir del conocimiento de estilos, formatos, técnicas, tendencias y lenguajes diversos.
23. Valorar la creación musical como la acción de dar forma sonora a un pensamiento estructural rico y complejo.
24. Desarrollar capacidades para la autoformación a lo largo de su vida profesional.
25. Conocer y ser capaz de utilizar metodologías de estudio e investigación que le capaciten para el continuo desarrollo e innovación de su actividad musical.
26. Ser capaz de vincular la propia actividad musical a otras disciplinas del pensamiento científico y humanístico, a las artes en general y al resto de disciplinas musicales en particular, enriqueciendo el ejercicio de su profesión.
27. Conocer y aplicar la legislación relativa a su ámbito profesional.

Competencias específicas

1. Interpretar el repertorio significativo de su especialidad tratando de manera adecuada los aspectos que lo identifican en su diversidad estilística.
2. Construir una idea interpretativa, coherente y propia
3. Demostrar capacidad para interactuar musicalmente en todo tipo de proyectos musicales participativos, desde el dúo hasta los grandes conjuntos
4. Expresarse musicalmente con su instrumento/Voz de manera fundamentada en el conocimiento y dominio en la técnica instrumental y corporal, así como en las características acústicas, organológicas y en las variantes estilísticas.
5. Comunicar, como intérprete, las estructuras, ideas y materiales con rigor.
6. Argumentar y expresar verbalmente sus puntos de vista sobre la interpretación, así como responder al reto que supone facilitar la comprensión de la obra musical.
7. Desarrollar aptitudes para la lectura e improvisación sobre el material musical.
8. Asumir adecuadamente las diferentes funciones subordinadas, participativas o de liderazgo que se pueden dar en un proyecto musical colectivo.
9. Conocer los procesos y recursos propios del trabajo orquestal y de otros conjuntos dominando adecuadamente la lectura a primera vista, mostrando flexibilidad ante las indicaciones del director y capacidad de integración en el grupo.
10. Conocer las implicaciones escénicas que conlleva su actividad profesional, y ser capaz de desarrollar sus aplicaciones prácticas.

Competencias transversales

1. Organizar y planificar el trabajo de forma eficiente y motivadora

2. Recoger información significativa, analizarla, sintetizarla y gestionarla.
3. Solucionar problemas y tomar decisiones que respondan a los objetivos.
4. Utilizar de manera eficiente las TICs.
5. Comprender y utilizar al menos una lengua extranjera en el ámbito profesional.
6. Realizar autocrítica hacia el propio desarrollo profesional e interpersonal
7. Utilizar las habilidades comunicativas y la crítica constructiva en el trabajo en equipo
8. Desarrollar razonada y críticamente ideas y argumentos
9. Integrarse adecuadamente en equipos multidisciplinares y en contextos culturales.
10. Liderar y gestionar grupos de trabajo
11. Desarrollar en la práctica laboral una ética profesional basada en la apreciación y sensibilidad estética, medioambiental y hacia la diversidad
12. Adaptarse, en condiciones de competitividad a los cambios culturales, sociales y artísticos, y a los avances que se producen en el ámbito profesional, y seleccionar los cauces adecuados de formación continuada
13. Buscar la excelencia y la calidad en su actividad profesional
14. Dominar la metodología de investigación en la generación de proyectos, ideas y soluciones viables.
15. Trabajar de forma autónoma y valorar la importancia de la iniciativa y el espíritu emprendedor en el ejercicio profesional.
16. Usar los medios y recursos a su alcance con responsabilidad hacia el patrimonio cultural y medioambiental.
17. Contribuir con su actividad profesional a la sensibilización social.

Estas competencias deben ser un referente para los docentes de Conservatorios de Música, o Colegios de Arte del Ecuador, que trabajan especialmente en el área de Instrumento Principal, ya que su formación se encamina en especializar a niños y jóvenes intérpretes y futuros compositores con un adecuado manejo de la técnica instrumental, así como los valores que rijan una vida musical plena y exitosa.

1.3.3. Educación musical en colegios de artes.

1.3.3.1. *Docentes instrumentistas.*

La educación en los Conservatorios o actualmente llamados Colegios de Arte, trae consigo una serie de especificidades, tanto en la malla curricular como en el desarrollo y distribución de las clases. De ahí que si bien los educandos reciben el aditamento de materias teóricas,

coro, conjunto vocal e instrumental; su principal formación es en el instrumento que haya sido de su elección. Por tanto cada estudiante cuenta con un docente instrumentista que se convierte en su guía a través de un trabajo personalizado y minucioso. Es así que el Colegio de Artes “Salvador Bustamante Celi” de la ciudad de Loja, está distribuido por las siguientes áreas instrumentales, fuera de considerar el área de Materias Teóricas: Área de Piano, Área de Cuerdas, Área de Vientos Madera, Área de Vientos Metal, Área de Guitarra y Área de Percusión; las cuales cuentan con un considerable número de docentes, pero con mayor suma en las áreas de Piano y Cuerdas, al ser las de más acogida por parte de la planta estudiantil.

1.3.3.2. Dodecálogo del pianista.

Vale considerar que todo instrumentista debe llevar consigo un adecuado régimen de estudio, así como las ambiciones y el talento para dejar lo mejor de sí en cada clase y puesta en escena. Pero se debe examinar que “también en la interpretación musical, este ideal de una potencia asociada a la gracia y la delicadeza, ha de guiar siempre el esfuerzo constructivo del ejecutante” (Casella, 1936, pág. 160). De ahí que vale la pena que todo pianista, considere el dodecálogo que nos presenta Casella (1936, pág. 160 - 161) en su obra, y que es atribuido a propuestas de Ferruccio Busoni:

- 1) Ejercita los pasajes con la digitación más incómoda. Cuando domines el pasaje ejecútalo con la digitación normal.
- 2) Un pasaje difícil será felizmente realizado, eligiendo en otros trozos, pasajes análogos y estudiándolos atentamente.
- 3) No estudies solo “mecánicamente”. A menudo la dificultad no está en las notas, pero sí, en el color del sonido o en el dinamismo.
- 4) No te dejes llevar por tu temperamento a estudiar con movimientos rápidos. Este sistema de estudio determina infaliblemente innumerables imperfecciones que ningún ulterior estudio podrá cancelar.
- 5) No te obstines en querer perfeccionar un trozo mal estudiado. Si más tarde alcanzas un progreso general, podrás tomar de nuevo los viejos trozos mal estudiados como si nunca los hubieras leído, y verás entonces cuáles progresos realizarás.
- 6) Trabaja con los estudios fáciles como si fueran difíciles: Vuelve alas “tres C”: Cramer, Clementi, Czerny. No hay cosa más útil.
- 7) Bach se encuentra en la base y Liszt en el vértice. Estudia estos dos a fondo y entonces Beethoven, Mendelssohn y Chopin, te parecerán fáciles.
- 8) No toques nunca imperfectamente, aunque nadie te escuche.

- 9) No dejes pasar un pasaje defectuoso sin repetirlo hasta haberlo corregido. Piensa siempre en el particular.
- 10) Todo es posible en el piano, hasta lo que a primera vista pareciera imposible. Basta trabajar con inteligencia.
- 11) No dejes nunca pasar un día sin estudiar.
- 12) Trabaja sin descanso en la técnica. De este estudio depende tu éxito final.

La presente propuesta, ha sido el esfuerzo de una profunda investigación sobre la técnica pianística en las mejores escuelas de música del mundo. Por tanto quienes se desempeñan como docentes del área de Piano dentro de un Colegio de Artes, o Conservatorio de Música, deben estar familiarizados con el dodecálogo del pianista, para alcanzar buenas prácticas docentes en su materia de instrumento principal.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

OBJETIVO GENERAL:

- ✚ Determinar el nivel del desarrollo profesional, de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja. Período 2017-2018.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Diseñar un instrumento de recolección de información, que permita evaluar los estándares de la dimensión desarrollo profesional, a los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, basándose en los estándares de calidad educativa, propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.
- ✚ Aplicar el instrumento de recolección de información, a los actores de la población objetivo, para realizar un diagnóstico situacional del nivel de desarrollo profesional de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja.
- ✚ Analizar la información obtenida, para identificar cuál(es) de los estándares de la dimensión desarrollo profesional, propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador, es(son) el(los) más aplicado(s) por los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja.
- ✚ Establecer una propuesta que permita potenciar el(los) estándar(es) de desarrollo profesional, menos desarrollado(s) por parte de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Contexto institucional

La presente investigación se desarrolló en el Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, que constituye una institución de formación artística, especializada en el desarrollo integral de los niños y jóvenes músicos, como intérpretes del instrumento, y con amplias capacidades de improvisación y composición musical. Nace como una escuela de música anexa a la Universidad Nacional de Loja en 1944 tras la adquisición de un piano, hasta que en marzo de 1971 el Consejo Universitario acuerda bautizar a la Escuela de Música con el nombre del ilustre Salvador Bustamante Celi, egregia figura del pentagrama musical lojano.

La necesidad de contar con un local propio y funcional llevó a las autoridades a que gestionen algunos proyectos que se materializaron en la adquisición de un terreno y la construcción del edificio actual, inaugurado en marzo de 1978 y ubicado entre las Avenidas: Orillas del Zamora y Salvador Bustamante Celi, junto al parque recreacional Jipiro.

Destacados compositores en la historia de Loja y el país, se han formado en las aulas del siempre recordado Conservatorio de Música Salvador Bustamante Celi, una institución considerada semillero de artistas.

Se ha emprendido la difícil tarea de adecuarse a las exigencias del sistema regular de aprendizaje establecido por el Ministerio de Educación, creándose el bachillerato musical en los conservatorios del país, sobre propuestas presentadas por algunos Conservatorios, hoy denominados Colegios de Arte. El plantel cuenta con la estructura administrativa correspondiente a una institución escolarizada, secuenciada y progresiva, de formación complementaria y especializada en el arte musical, que conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes, en su especialidad, a través de un sistema de estudios en cuatro niveles de enseñanza: Básico Elemental, Básico Medio, Básico Superior y Nivel Técnico; formando a bachilleres musicales en las áreas de: Piano, Guitarra, Cuerdas, Vientos – madera, Vientos – metal, Percusión y materias teóricas, para ello se ha provisto de docentes calificados, buscando maestros en todas las especialidades instrumentales, siendo las Áreas de Piano y Cuerdas las más grandes con un aproximado de veinte docentes cada una, alcanzando entre todos un total de 80 docentes de Conservatorio. Los alumnos que aquí se educan brindan recitales continuamente dentro y fuera de la ciudad, interpretando música académica, nacional y latinoamericana, teniendo siempre trascendental acogida e invitaciones para integrar las orquestas más importantes del país y el mundo.

El Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi cuenta con más de mil estudiantes. Se espera atender los requerimientos de la formación del músico actual, por lo que se han aplicado alternativas que ofrezcan una mejor formación, acorde a las exigencias de la cultura y música contemporáneas que aporten al patrimonio musical del país.

2.2. Diseño de la investigación

La presente investigación pertenece al tipo descriptivo, ya que detalla de manera sistemática las características que puntualizan la realidad del objeto de estudio. En este sentido, una vez recolectada la información a través de la encuesta, ésta fue analizada y cotejada con el

marco teórico y detallada minuciosamente, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

La investigación se estructuró a partir del planteamiento del problema, lo cual generó cuatro objetivos y dos variables independientes: “desarrollo profesional docente” y “estándares de calidad educativa”. Por tanto, está enmarcada dentro de una investigación socioeducativa y descriptiva con aplicación de los métodos deductivo-inductivo, analítico-sintético y estadístico los cuales permitieron registrar, revelar, examinar, interpretar y deducir la realidad en el ámbito del desarrollo profesional de los docentes del área de piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja, de acuerdo a los estándares propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

El diseño y procedimiento de la investigación, está basada en la aproximación cuantitativa, ya que se trabajó con datos numéricos, mismos que fueron tabulados y luego representados a través de tablas estadísticas.

De la misma manera se basa en una investigación bibliográfica, al adquirir información procedente de documentos escritos, tales como libros, artículos científicos, revistas, publicaciones y en general toda una amplia diversidad de material de consulta. Vale la pena considerar que cada uno de los enfoques no son excluyentes entre sí, ya que como manifiesta Real (2016) “un mismo estudio puede limitarse a la descripción para algunos aspectos de la realidad investigada, pero emplear un enfoque de mayor alcance para otros.” (p. 37).

Por consiguiente, el presente estudio considera las siguientes características:

- ✚ *Exploratorio Descriptivo*: Mediante la investigación exploratoria, se pretende dar una visión general de tipo aproximativo, respecto de la realidad del entorno. Es así que en la presente investigación, se efectuó inicialmente una exploración a través de la observación a los actores investigados (docentes del área de Piano del CASBC). Además considerando que la finalidad de los estudios descriptivos es la de describir y determinar la realidad, gracias a este estudio se logró explicar y caracterizar la realidad de los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, en lo que respecta al nivel de Desarrollo Profesional.

✚ No experimental, considerando que en el desarrollo de la investigación, no existió la manipulación deliberada de variables ya que únicamente se analizaron los fenómenos en un estado natural para posteriormente estudiarlos.

✚ Investigación de Campo: que hace referencia a los métodos empleados, cuando los datos de interés se recolectan de manera directa a la realidad, a través de todo el proceso que conlleva la investigación, por tanto al efectuarse en el Colegio de Artes, aplicando los cuestionarios e indagando la realidad que viven los docentes del área de piano, en cuanto al desarrollo profesional, estaríamos hablando de una investigación de campo.

2.3. Participantes

La población objeto de estudio en el presente trabajo de investigación es de veinte docentes pertenecientes al Área de piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja.

Población:

Como sostiene Leiva Zea, el muestreo se sustenta en el principio básico de que las partes representan al todo, como si se hubiese investigado en toda la extensión. El tipo de muestreo elegido es el Muestreo Aleatorio Simple ya que se ha tomado como muestra a un estrato del universo investigado del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi que corresponde a los profesores de Piano, los cuales constituyen el área con un mayor número de docentes.

Tabla 7. Universo de Investigación

Universo de Investigación	Cantidad
Docentes femeninas	11
Docentes masculinos	09
Total	20

Fuente: Talento Humano del CASBC
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

En mi calidad de investigadora dispuesta a inquirir en la búsqueda de la verdad científica, conté con un escenario conformado por once docentes femeninas y 09 masculinos.

2.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación

La presente tesis, tal como amerita todo proceso de investigación, requiere de un diseño metodológico, que constituye la forma explicativa de cómo se llevó a cabo su realización; por lo tanto, y para los fines pertinentes, los **métodos** utilizados se describen a continuación:

- ✚ **Método Analítico – Sintético:** Con este método se logró disgregar el objeto de estudio, y a través de un análisis reflexivo y minucioso de la sustentación teórica recabada durante el proceso de investigación, se procedió a describir y caracterizar el nivel de desarrollo profesional docente en el Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, que en concordancia con el marco teórico, coadyuvó a establecer el respectivo análisis y síntesis para emitir las conclusiones, mismas que facilitan a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- ✚ **Método Inductivo – Deductivo:** A través del método inductivo se realizó un razonamiento metódico y profundo de los criterios de mayor incidencia, estableciéndose generalizaciones de los resultados obtenidos, y con el método deductivo se logró obtener respuestas positivas o negativas a las interrogantes de la investigación que fueron reflejadas en las encuestas aplicadas a los docentes de una de las áreas con mayor población docente y estudiantil. Aseverando descubrimientos específicos que orientaron significativamente a la formulación de conclusiones y recomendaciones.
- ✚ **Método Estadístico:** Facilitó la organización, tabulación e interpretación de los resultados empíricos del trabajo investigativo, detallados en los cuadros correspondientes al proceso de análisis y discusión de resultados, en donde constan las gráficas proporcionadas al tabular cada uno de los estándares generales con sus respectivas interrogantes, de la Dimensión: Desarrollo Profesional, establecidas por el Ministerio de Educación y adaptadas para los docentes de Conservatorios o Colegios de Arte, para lograr la validez, interpretación y confiabilidad de los resultados.
- ✚ **Método Hermenéutico:** Por medio de este método, se consiguió una mejor identificación y determinación de la información bibliográfica de calidad y, una interpretación sin perder la peculiaridad del contexto; así mismo, este método orientó de mejor manera el planteamiento de las recomendaciones presentadas, en las que se pone de manifiesto una pequeña propuesta para lograr la excelencia docente dentro del establecimiento de educación musical al sur de la región.

Respecto a las **técnicas** que se hicieron presentes en el proyecto investigativo, como un medio para facilitar al investigador la búsqueda de la verdad científica, la presente tesis se fundamentó en las siguientes:

✚ **La encuesta:** Técnica empleada a los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi para recoger la información, adquiriendo datos e información detallada, que permitió valorar de la mejor manera una muestra sobre el asunto estudiado. Es así que se emplearon encuestas individuales para evaluar el nivel de desarrollo profesional de los docentes del área más representativa de esta noble institución.

La encuesta estuvo estructurada de acuerdo a los tres estándares generales correspondientes a la dimensiones C, pertenecientes al ámbito de desarrollo profesional, establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador, dentro de los estándares de calidad educativa, mediante un cuestionario con ítems de selección múltiple, adaptados a un Colegio de Artes. Considerando la siguiente tabla de valoración:

Tabla 8. Escala de Valoración

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Lineamientos generales para encuesta a docentes del CASBC
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

✚ **La observación directa:** Esta técnica de investigación permitió observar el objeto de estudio, lo que facilitó una oportuna obtención de la información necesaria para el desarrollo de la investigación; considerando que la misma, admite una apreciación de conductas en actividades y situaciones sin interferencias de factores extraños a ellas. Es así que se pudo encaminar óptimamente la realización de la presente investigación, considerando a docentes instrumentistas que pertenecen a una de las áreas con mayor población de alumnos y por ende de docentes (Área de piano) dentro del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi.

✚ **La lectura:** La técnica de la lectura conlleva a una mejor comprensión, significación y selección de la información bibliográfica recopilada en la investigación, garantizando la estructuración de un marco teórico de calidad, por tanto la aplicación de esta técnica permitió formular de mejor manera el marco teórico, así

como el análisis y discusión de los resultados principalmente, aunque fue empleada durante todo el desarrollo de la investigación.

- ✚ **Mapas conceptuales y organizadores gráficos:** Constituyen los medios mentales para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos conceptuales, que fueron esgrimidos en el marco teórico, para sintetizar algunas percepciones de la autora.

El **instrumento** que se aplicó para la recopilación de la información fue el cuestionario y como referentes, los propuestos por el Ministerio de Educación en lo que respecta a los Estándares de Calidad Educativa – Estándares de Desempeño Profesional Docente:

- ✚ **Cuestionario:** Este es un instrumento de preguntas dirigidas, que fue empleado para recibir el extracto de las características observadas indirectamente a través de respuestas dadas a la encuesta, referentes a cada una de las unidades estadísticas de la población estudiada. El cuestionario fue aplicado a los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi con el propósito de recolectar información útil y pertinente para el desarrollo del presente proyecto.
- ✚ **Desempeño profesional docente:** Autoevaluación de los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi.
- ✚ **Autoevaluación de los docentes:** Cuyo propósito fue el de provocar una metacognición, respondiendo a las características de una evaluación: Formativa, Continua, Integral, Individualizada y Democrática. En la autoevaluación dirigida a los docentes del área de piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, la intención fue de que reflexionen sobre su nivel de desarrollo profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

El instrumento estuvo formado por tres estándares generales, correspondientes a la dimensión C: *Desarrollo Profesional*, separados en bloques de preguntas, dando un total de 60 preguntas. Para contestar, el docente debió leer detenidamente cada enunciado y responder colocando una señal en el casillero correspondiente a la alternativa con la que se identificó, y fue aplicada de forma individual a cada docente considerando:

Tabla 9. Estándares Generales de la Dimensión C: Desarrollo Profesional Docente

Estándares Generales de la DIMENSIÓN C: Desarrollo Profesional Docente	Preguntas
C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber	20
C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	20
C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes	20

Fuente: Lineamientos generales
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

2.5. Procedimiento

Se procedió de manera preliminar a seleccionar una institución educativa, que constituyó la fuente de investigación, en la que el enfoque cuantitativo fue el más viable, por tanto en la recolección de información se consideraron tres momentos para el trabajo de campo:

Pre-ejecución:

- ♣ Familiarización y reconocimiento de los cuestionarios a aplicar.
- ♣ Aprobación de la aplicación de la investigación en la institución educativa seleccionada.
- ♣ Diálogo con el Rector encargado del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, para contar con la autorización respectiva.
- ♣ Diálogo con los docentes del área de piano, para dar a conocer los objetivos y el alcance de la investigación, solicitando la apertura y colaboración en el proceso de investigación y la aplicación de los instrumentos.

Ejecución:

- ♣ Aplicación de los instrumentos específicos a docentes del área de piano del Colegio de Artes.

Post ejecución:

- ♣ Organización de la información como fundamento para elaborar el informe de investigación.
- ♣ Elaboración del marco teórico referencial considerando los lineamientos establecidos.

- ♣ Descripción, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo.
- ♣ Redacción del primer borrador de la tesis.
- ♣ Entrega del primer borrador al director de tesis.
- ♣ Revisión personal del trabajo de investigación, a través de una asesoría presencial.
- ♣ Corrección y estructuración para la presentación de la tesis.
- ♣ Entrega de la tesis definitiva.
- ♣ Envío de informes técnicos por parte del director de tesis.

2.6. Recursos

Para la presente investigación, fueron necesarios: recursos humanos, recursos institucionales, recursos materiales y recursos económicos.

2.6.1. Talento Humano.

Todos los participantes involucrados en la investigación han aportado de manera significativa a la elaboración de la misma. Es así que con la participación activa de los docentes del área de piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, se ha logrado proveer de los medios adecuados para una puesta de calidad en la confirmación de la hipótesis planteada.

Tabla 10. Recursos Humanos

Recursos Humanos - Para el desarrollo profesional docente
♣ Rector
♣ Docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi.

Fuente: Guía didáctica de postgrado de la UTPL
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Tabla 11. Recursos Humanos – Tesis de Grado

Tesis de Grado
♣ Maestrante investigadora
♣ Docente Director de Tesis – UTPL
♣ Director general del proyecto – UTPL

Fuente: Lucía Figueroa
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

2.6.2. Institucionales.

Las instituciones involucradas en el presente proyecto se detallan a continuación:

Tabla 12. Instituciones involucradas en la investigación

Instituciones	
♣	Universidad Técnica Particular de Loja
♣	Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi
♣	Página Web del Ministerio de Educación del Ecuador.

Fuente: Lucía Figueroa
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

2.6.3. Materiales.

Los materiales son los recursos claves por tal motivo, la investigadora ha utilizado todos elementos necesarios para que se efectivice la operatividad de la investigación.

Tabla 13. Materiales empleados

Materiales	
♣	Texto Guía (Elaboración del informe)
♣	Material de Escritorio
♣	Material Bibliográfico
♣	Copias
♣	Laptop
♣	Pen drive
♣	Impresora
♣	Gastos Administrativos
♣	Cámara Digital
♣	Infraestructura de la Institución
♣	Salón de actos
♣	Transporte
♣	Imprevistos

Fuente: Lucía Figueroa
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

2.6.4. Económicos.

Como manifiesta Sampieri H. (2004), el presupuesto es un factor muy importante para la realización de la investigación, y por tanto tiene que estar basado en cifras lo más cercanas a

la realidad. De ahí que se ha elaborado el presupuesto más contiguo, analizando las actividades propuestas para cumplir con los objetivos, dentro de la presente tesis.

Tabla 14. Recursos Económicos

CONCEPTOS DE RUBRO DE GASTOS	VALOR
♣ Elaboración del Proyecto	\$200
♣ Material de Escritorio	\$100
♣ Material Bibliográfico	\$200
♣ Copias	\$300
♣ Adquisición de equipos	\$800
♣ Gastos Administrativos	\$150
♣ Pagos a asesores y especialistas	\$100
♣ Transporte	\$400
♣ Imprevistos	\$200
TOTAL	\$2450

Fuente: Documentos como facturas, recibos.
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

CAPÍTULO III
RESULTADOS: ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Para recolectar y evidenciar los resultados obtenidos en el Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja, se aplicaron veinte cuestionarios a los docentes del Área de Piano, referentes al desarrollo profesional según los estándares del Ministerio de Educación y la especificidad de la enseñanza en un Conservatorio de Música. Insumos que han sido representados en tablas estadísticas, las mismas que contienen la escala de valoración del 1 al 5, el valor total en porcentajes, el valor total de cada respuesta y el valor promedio obtenido para cada uno de los ítems que conforman las dimensiones.

Al término de cada instrumento del desempeño profesional docente se presenta un cuadro resumen en donde se detalla la valoración promedio total de cada dimensión y las puntuaciones máximas de las dimensiones, acompañada de su representación gráfica, con la finalidad de identificar los contrastes existentes entre las dimensiones para realizar el análisis e interpretación respectiva.

3.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desarrollo profesional docente aplicadas a docentes del área de piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi.

La encuesta efectuada a los docentes del área de Piano, está estructurada en tres grupos de veinte preguntas cada una, de acuerdo a los estándares generales, pertenecientes a la Dimensión C. *Desarrollo Profesional*, de los Estándares de Calidad Educativa – Estándares de Desempeño Profesional Docente, propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador. Por tanto cada subgrupo de preguntas tiene su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional docente 100 puntos. Al ingresar los datos en las tablas presentadas, se ponderaron en forma automática.

En la autoevaluación, se consideraron los siguientes estándares generales: A. Actualización Respecto a los Avances (100ptos.), B. Participación Colaborativa (100ptos.), C. Capacidad Reflexiva (100ptos.), sacando un promedio entre los tres. Cada una de las dimensiones se valoró en una escala que va del 1 al 5: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = algunas veces; 4 = casi siempre; y, 5 = siempre.

Del puntaje total conseguido, se calificó el desarrollo profesional docente, considerando los cuatro niveles: excelente, muy bueno, bueno y deficiente, tal como se observa a continuación:

Tabla 15. Calificaciones del Desarrollo Profesional Docente CASBC

Calificaciones del Desarrollo Profesional Docente	
Calificación A Excelente	Entre 86 y 100 puntos.
Calificación B Muy Bueno	Entre 76 y 85 puntos.
Calificación C Bueno	Entre 60 y 75 puntos.
Calificación D Deficiente	Entre 0 y 59 puntos

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Años de Experiencia docente:

Tabla 16. Experiencia Docente CASBC

AÑOS DE EXPERIENCIA		
Experiencia	Nº	%
De 1 a 3 años	7	35%
De 3 a 5 años	5	25%
De 5 a 10 años	2	10%
Más de 10 años	5	25%
Más de 20 años	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

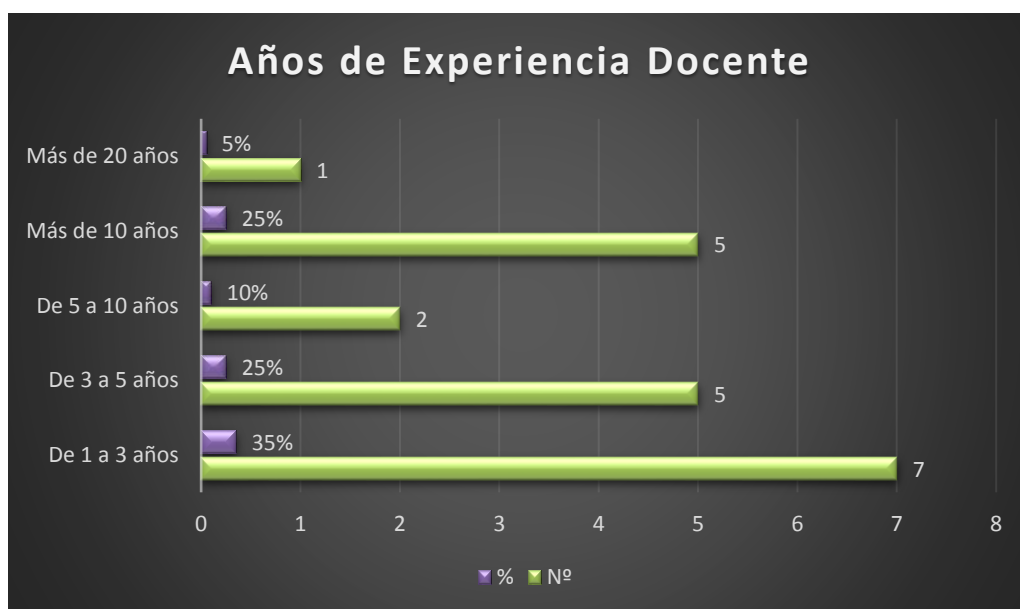


Gráfico 6. Experiencia Docente

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

“La práctica es la herramienta a través de la cual, con su acción, el ser humano modifica el mundo, de acuerdo a la idea que tiene, sobre lo que debe ser” (Riveros, Martínez. Gatarayih, Romero, Saabedra, Alvarado , 2005, pág. 8). Es así que se percibe una planta docente joven

en lo concerniente a los años de experiencia, ya que como se evidencia en el gráfico, la mayor cantidad de docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, tienen de 1 a 3 años de experiencia docente, mientras una cuarta parte de ellos, llevan desempeñándose de 3 a 5 años y en igual número de población, más de 10 años respectivamente; un 10% de docentes bordean los 5 a 10 años de servicio, y en una mínima cantidad, el 5% de docentes se han desempeñado por más de 20 años como maestros de instrumento principal en el antiguamente reconocido Conservatorio Nacional de Música. De ahí que se cuenta con una mayor población de maestros noveles, afanosos por dar lo mejor de sí mismos, en esta noble institución musical al sur de la región. Dichos maestros, recientemente han iniciado su actividad docente, al ganar los concursos de méritos y oposición, ofertados por el Ministerio de Educación, llenando partidas del personal jubilado o que por una u otra razón han tenido que dejar la institución musical.

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Tabla 17. Tabulación A. Actualización respecto a los avances

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: ASPECTOS A CONSIDERAR:		A. ACTUALIZACIÓN RESPECTO A LOS AVANCES											
		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1	Busca información para actualizar los conocimientos de la materia que imparte	0	0%	0	0%	5	25%	8	40%	7	35%	20	100%
2	Recomienda a sus alumnos y/o compañeros bibliografía apropiada para la materia	1	5%	0	0%	6	30%	5	25%	8	40%	20	100%
3	Hace amena sus clases e inculca en sus estudiantes el complemento cultural de asistir a conciertos y/o escuchar a grandes pianistas	0	0%	1	5%	2	10%	9	45%	8	40%	20	100%
4	Participa de los seminarios y talleres de capacitación, que brinda el Ministerio de Educación o su Institución Educativa	0	0%	1	5%	3	15%	7	35%	9	45%	20	100%
5	Usa un lenguaje apropiado que los alumnos puedan comprender, en el que formula temas relacionados a historia de la música, armonía, formas, polifonía, instrumentación, etc.	0	0%	0	0%	2	10%	10	50%	8	40%	20	100%
6	Emplea efectivamente diversos recursos didácticos y tecnológicos que motiven sus clases	0	0%	0	0%	3	15%	13	65%	4	20%	20	100%
7	Tiene un conocimiento plural que incluye diversos puntos de vista de la materia que imparte	0	0%	0	0%	4	20%	11	55%	5	25%	20	100%
8	Invierte recursos económicos para participar de seminarios y talleres de interpretación pianística.	0	0%	2	10%	7	35%	4	20%	7	35%	20	100%
9	Revisa periódicamente las normas y políticas institucionales para mantener una congruencia en sus clases con la misión del Colegio de Artes.	2	10%	2	10%	7	35%	6	30%	3	15%	20	100%

10	Hace que sus alumnos se interesen en la materia, al inculcar la lectura de música de todo género (pianística, vocal, de cámara, orquestal, teatral).	0	0%	1	5%	3	15%	9	45%	7	35%	20	100%
11	Da ejemplos útiles al impartir sus clases y conversa sobre la relación de las diversas artes (Ej. Stravinsky con el cubismo)	0	0%	2	10%	7	35%	7	35%	4	20%	20	100%
12	Aplica el efecto multiplicador al compartir con sus alumnos y/o compañeros, los nuevos conocimientos adquiridos en talleres de capacitación	0	0%	2	10%	3	15%	7	35%	8	40%	20	100%
13	Aplica diversas técnicas de enseñanza que le permitan conducir adecuadamente a sus alumnos para que su tiempo invertido en el estudio del instrumento sea significativo	0	0%	0	0%	3	15%	9	45%	8	40%	20	100%
14	Guarda un apropiado balance entre exigencia y flexibilidad en cada uno de sus estudiantes tratando de conocerlos en los aspectos: físico, espiritual, intelectual.	0	0%	0	0%	4	20%	9	45%	7	35%	20	100%
15	Refuerza la ejecución pianística efectuada por sus estudiantes a través del desarrollo de la memoria visual, analítica, muscular, nominal y rítmica.	0	0%	0	0%	4	20%	11	55%	5	25%	20	100%
16	Verifica que sus enseñanzas sean realmente comprendidas por sus alumnos de instrumento	0	0%	0	0%	3	15%	7	35%	10	50%	20	100%
17	Se considera una persona culta, conocedora de diversas disciplinas relacionadas al arte que practica	0	0%	0	0%	4	20%	12	60%	4	20%	20	100%
18	Procura leer nuevas obras, asistir a nuevos cursos, aprender cosas nuevas	0	0%	1	5%	0	0%	13	65%	6	30%	20	100%
19	Practica diariamente su instrumento y les despeja dudas a sus estudiantes a través del ejemplo (audiciones)	0	0%	1	5%	4	20%	10	50%	5	25%	20	100%
20	Tiene estudios superiores o de postgrado referentes a su área de enseñanza	2	10%	4	20%	3	15%	4	20%	7	35%	20	100%
TOTAL		5	1%	17	4%	77	19%	171	43%	130	33%	400	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

A. Actualización respecto a los avances

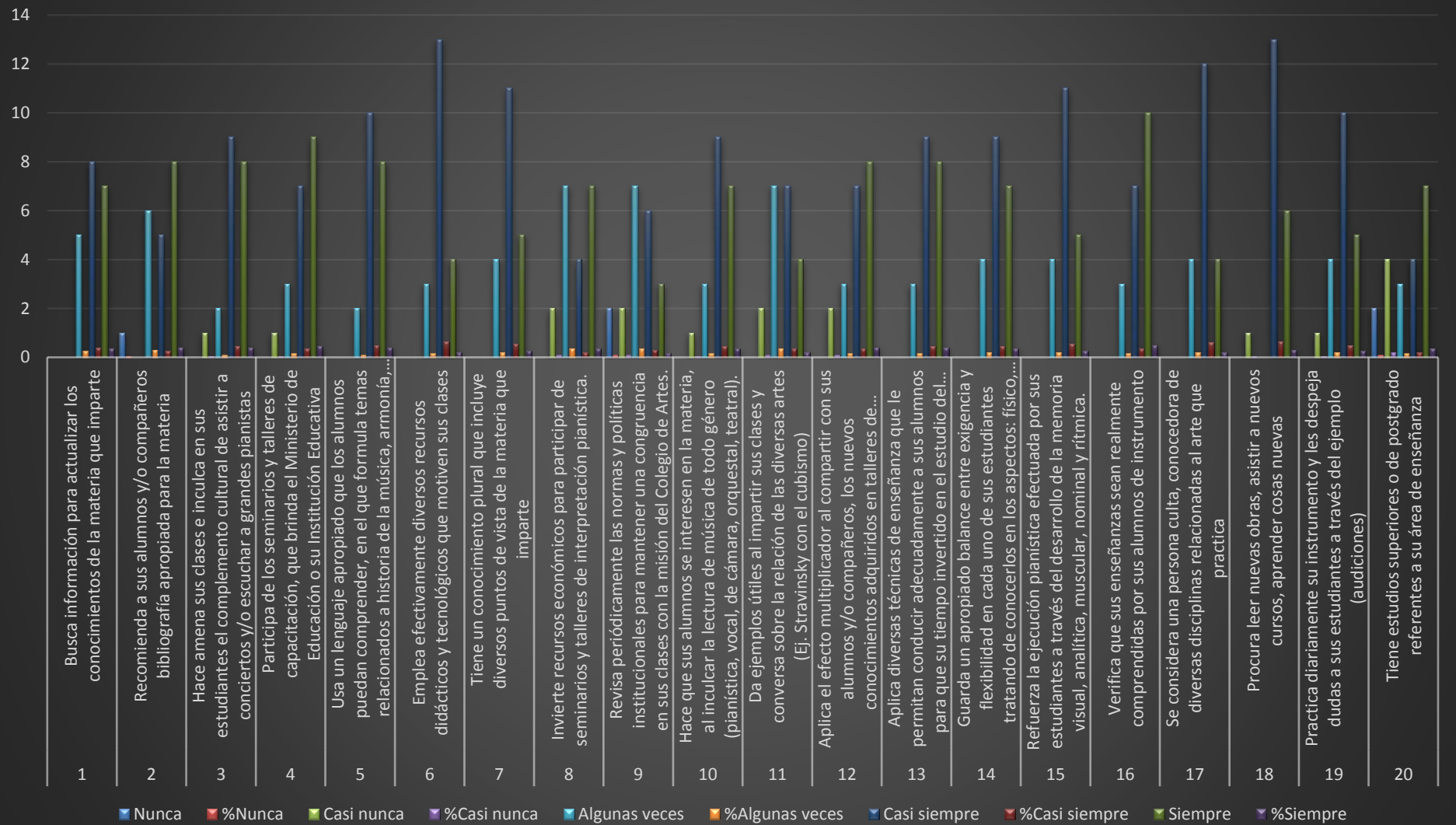


Gráfico 7. A. Actualización respecto a los avances

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC

Elaboración: Figueroa, L. (2017)

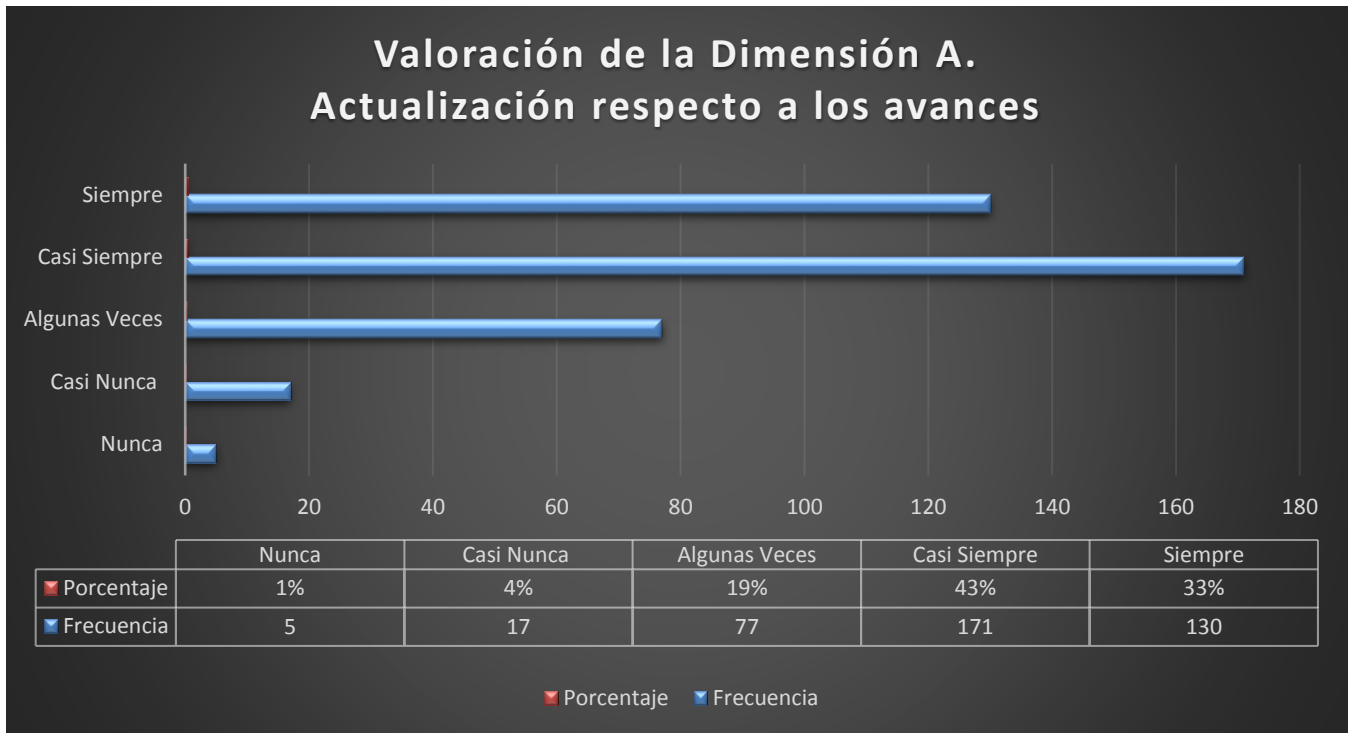


Gráfico 8. Valoración de la Dimensión A. Actualización respecto a los avances
 Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC
 Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Si bien es cierto, uno de los elementos fundamentales para alcanzar un óptimo desarrollo dentro de una Institución Educativa, es el contar con docentes capacitados y actualizados para el logro de los objetivos; de ahí que la idea consiste por decirlo de alguna manera en lograr un “ajuste”, considerándolo a éste, como un proceso activo en donde el perfeccionamiento de las prácticas docentes, constituyan la condición más significativa. Pero ya en el caso específico de los docentes instrumentistas del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, se puede entrever que por más conocimientos y/o títulos en el instrumento, se debe fomentar la calidad y efectividad en la educación a través de la actualización respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber. Ya que, como manifiesta Sanguino (1990): “aún en la actualidad, gran cantidad de profesionistas de diferentes disciplinas que laboran como docentes, aun cuando dominan los conocimientos de su especialidad, no así dominan los principios y procedimientos mínimos para el adecuado ejercicio de la práctica docente”. (pág. 54).

Ante ello, y de acuerdo a los gráficos presentados, se puede evidenciar que dentro del primer estándar general, denominado Dimensión A: Actualización respecto a los avances, en un mínimo porcentaje, los docentes manifiestan que nunca han empleado ciertas prácticas como revisar periódicamente las normas y políticas institucionales para mantener una congruencia en sus clases; recomendar tanto a compañeros docentes como a estudiantes, una bibliografía

apropiada para la materia; y sobre todo contar con estudios superiores o de postgrado, relacionados directamente al ámbito en el que se desenvuelven, esto quizá por una falta de interés, recursos y/o experiencia.

Así mismo, se manifestó en un pequeño porcentaje que casi nunca se ha participado en seminarios ofrecidos por el Ministerio o la Institución Educativa; ni han sentido una elevada necesidad de invertir recursos para la actualización docente; así como inculcar la participación de eventos culturales; brindar ejemplos útiles; aplicar el efecto multiplicador de compartir con compañeros los conocimientos adquiridos en talleres; practicar el instrumento; aprender cosas nuevas. Dando cuentas de un desinterés total respecto al ámbito de la práctica docente que debe ser fortalecida constantemente para alcanzar un desarrollo profesional óptimo, y convertirnos en referentes para nuestros educandos.

Sin embargo, en aproximadamente la cuarta parte de las encuestas, se observa que los docentes reconocen que algunas veces han puesto en práctica la aplicación de recursos didácticos y tecnológicos en el aula; o han usado un lenguaje apropiado así como el reforzamiento de la ejecución pianística y la práctica diaria del instrumento. De igual manera, un considerable número de docentes (cerca de la mitad), han manifestado que casi siempre aplican las actividades de capacitación, considerando replicar lo aprendido, a través de un efecto retroalimentador hacia los alumnos y compañeros. Finalmente, un buen porcentaje de docentes señalan que siempre están buscando la forma de actualizarse respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, lo cual es satisfactorio para una Institución de Educación Especial, como lo es el Colegio de Artes, cuya inversión del Estado aunque no es la adecuada, pero sí es significativa en el sentido de que son muy pocos los Conservatorios o Colegios de Arte en el Ecuador.

Tabla18. Tabulación B. Participación Colaborativa

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA:		B. PARTICIPACIÓN COLABORATIVA											
		VALORACIÓN										TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR:		1		2		3		4		5			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por sus compañeros docentes, directivos, estudiantes o padres de familia.	0	0%	1	5%	2	10%	10	50%	7	35%	20	100%
2	Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0%	0	0%	4	20%	13	65%	3	15%	20	100%
3	Comparte con sus compañeros docentes y/o alumnos materiales pianísticos útiles, para enriquecer la técnica instrumental, en donde se presenten problemas armónicos, melódicos, rítmicos y politonal.	0	0%	1	5%	8	40%	7	35%	4	20%	20	100%
4	Es puntual al iniciar y culminar sus clases, inculcando a sus alumnos el sentido del deber, disciplina sacrificio, respeto al trabajo y la óptima utilización del tiempo	0	0%	0	0%	3	15%	10	50%	7	35%	20	100%
5	Mantiene la disciplina en sus clases, y propicia una atmósfera de elevada serenidad y óptimo humor en sus alumnos al ejecutar las lecciones	0	0%	0	0%	1	5%	9	45%	10	50%	20	100%
6	Adapta sus metodologías de enseñanza de acuerdo a las necesidades del estudiante	0	0%	0	0%	1	5%	9	45%	10	50%	20	100%
7	Establece metas de trabajo congruentes con la misión del área de Piano del CASBC	2	10%	2	10%	2	10%	8	40%	6	30%	20	100%
8	Da a conocer a los estudiantes, la programación y los objetivos de trabajo claros, al inicio del año lectivo	0	0%	1	5%	3	15%	6	30%	10	50%	20	100%
9	Comparte intereses, motivaciones y estrategias para mejorar las prácticas docentes con los compañeros del área.	0	0%	1	5%	8	40%	8	40%	3	15%	20	100%
10	Realiza entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	1	5%	0	0%	2	10%	13	65%	4	20%	20	100%
11	Invita a sus estudiantes a criticar o contrastar lo que usted expone en sus clases, generando un ambiente participativo	1	5%	0	0%	6	30%	9	45%	4	20%	20	100%

12	Inculca en sus estudiantes una actitud positiva, y emplea diversas estrategias para incentivar y reconocer a los estudiantes que demuestran un buen rendimiento académico	0	0%	0	0%	1	5%	12	60%	7	35%	20	100%
13	Aplica exámenes con un grado de dificultad apropiado al nivel de cada uno de sus estudiantes	0	0%	0	0%	2	10%	11	55%	7	35%	20	100%
14	Tiene disponibilidad para apoyar y asistir a sus estudiantes con necesidades educativas especiales	1	5%	3	15%	6	30%	6	30%	4	20%	20	100%
15	Emplea mecanismos de apoyo a los estudiantes y da a conocer los criterios de evaluación del área de estudio	0	0%	1	5%	3	15%	11	55%	5	25%	20	100%
16	Se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes, llama a los padres de familia y/o representantes.	0	0%	0	0%	4	20%	7	35%	9	45%	20	100%
17	Mantiene un registro detallado de la información relevante de cada estudiante	0	0%	0	0%	2	10%	11	55%	7	35%	20	100%
18	Archiva organizadamente los documentos relevantes de su actividad docente (Portafolio)	1	5%	0	0%	3	15%	11	55%	5	25%	20	100%
19	Es claro y preciso al hacer algún comunicado a los padres de familia y/o representantes legales a través del departamento del DECE	0	0%	0	0%	4	20%	6	30%	10	50%	20	100%
20	Promueve la participación activa de todos los asistentes a las juntas académicas, escuchando con apertura sus opiniones y sugerencias	1	5%	2	10%	5	25%	6	30%	6	30%	20	100%
TOTAL		7	2%	12	3%	70	18%	183	46%	128	32%	400	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

B. Participación Colaborativa

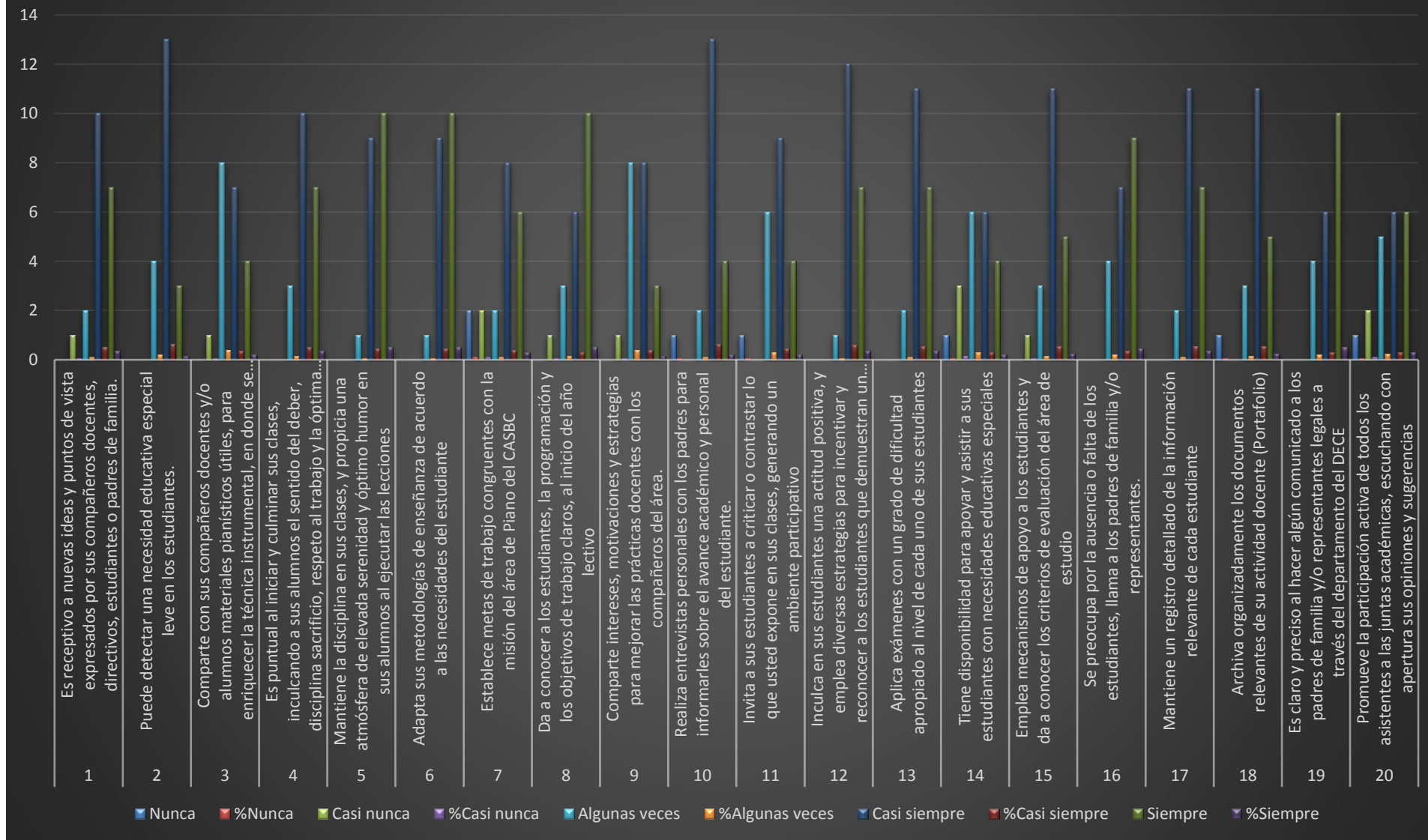


Gráfico 9. B. Participación Colaborativa
 Elaborado por: Figueroa, L. (2017).
 Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC

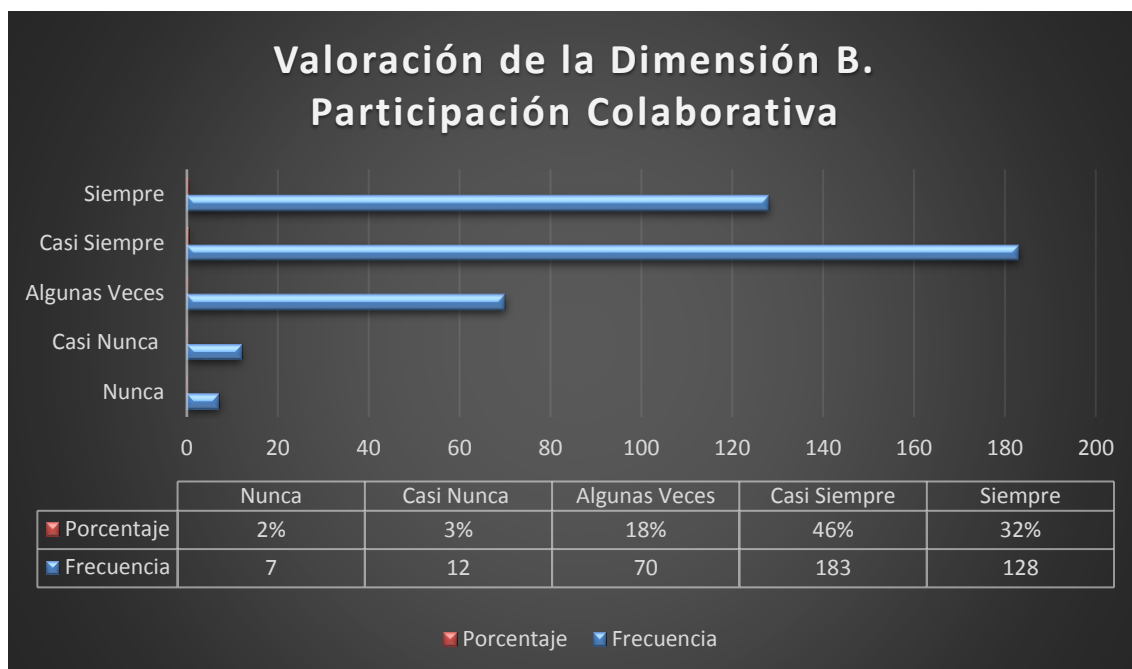


Gráfico 10. Valoración de la Dimensión B. Participación Colaborativa
 Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC
 Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Trabajar de manera colaborativa es una práctica que requiere de tiempo y ganas, pero que es necesario promoverla y propiciarla, para que por parte de cada docente, se desarrolle esta cultura de cooperación dentro de la Institución Educativa. Considerando que las contribuciones que se ejercen tanto a estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia, al respecto de sugerencias, reflexiones, guías, comentarios o experiencias del maestro, brindarán aportes significativos, transformando la práctica docente en el salón de clases, ya que una de las claves para lograr una pertinente línea de trabajo, en la que se beneficien todos, y que enriquezca el trabajo individual, es la participación colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizaje, para compartir experiencias, estrategias y conocimientos.

Es así que respecto al estándar enfocado en la participación colaborativa, se puede observar en la gráfica que dentro del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, en cerca de la mitad de las respuestas, los docentes reconocen que casi siempre han aplicado las actividades propuestas entorno a esta dimensión, y en un porcentaje muy cercano, señalan que siempre las han puesto en práctica. Mientras en menor cantidad, pero que sumadas bordearía la cuarta parte de las interrogantes presentadas, se acepta que solo en ciertas ocasiones se han efectuado dichas acciones de participación colaborativa, o muy escasamente se las ha llevado a la práctica; únicamente en una mínima cantidad de respuestas se señala que nunca se han efectuado tales actividades correspondientes al estándar general, que son necesarias para potenciar el valor de las relaciones

interpersonales, ya que de una u otra manera aportan significativamente elementos eficaces en la educación del niño o joven que se forma en el Colegio de Artes.

De ahí que, aunque primen las buenas prácticas en referencia a la participación colaborativa como el inculcar en los alumnos una actitud positiva, mediante estrategias para incentivar y reconocer a quienes demuestran un buen rendimiento académico, preocupa incuestionablemente que existan docentes, que reconocieron casi nunca ser receptivos a nuevas ideas o compartir con sus compañeros/alumnos, material útil para enriquecer la técnica del instrumento, ya que se percibe una falta de compañerismo y de generar en los estudiantes interés por la materia, peor aún si no se promueve la participación activa o se emplean los mecanismos de apoyo, especialmente a los estudiantes con necesidades educativas especiales, archivando organizadamente todos los documentos más relevantes para posteriormente darlos a conocer en los departamentos pertinentes, y/o por medio de entrevistas con los padres de familia (representantes legales).

Vale la pena mencionar que los maestros como miembros activos de un Establecimiento Educativo tienen la obligación de implantar metas de trabajo, congruentes con la misión del área de piano, así como dar a conocer las programaciones, objetivos de trabajo, criterios de evaluación y mecanismos de apoyo desde el inicio del año escolar, a fin de evitar contratiempos. Situaciones que pese a que se efectúan casi siempre por la mayoría de docentes, según lo dicen las encuestas, se deben seguir trabajando, no únicamente por cumplir lo que establece un Ministerio o las políticas institucionales, sino por simple convicción, por ampliar la visión de su labor docente y convertirse en verdaderos líderes educativos. Por tanto debe trabajarse en ello, e impulsar a quienes todavía no se interesan completamente por promover esta participación activa en el aula.

Tabla19. Tabulación C. Capacidad Reflexiva

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: ASPECTOS A CONSIDERAR:		C. CAPACIDAD REFLEXIVA											
		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	Siente que a sus estudiantes les gustan sus clases	0	0%	0	0%	3	15%	14	70%	3	15%	20	100%
2	Se siente gratificado por la relación afectiva con sus estudiantes y colegas; así como por el apoyo de los padres de familia y autoridades de la Institución Educativa	1	5%	0	0%	6	30%	9	45%	4	20%	20	100%
3	Es justo y proporciona información valiosa a sus alumnos al calificar exámenes, tareas, lecciones o recitales	0	0%	0	0%	2	10%	9	45%	9	45%	20	100%
4	Promueve entre sus alumnos la confianza en sí mismos para discernir acerca de las diferencias entre estilos musicales al momento de la interpretación	1	5%	0	0%	2	10%	9	45%	8	40%	20	100%
5	Define claramente al inicio del semestre las obras a abordar, y la forma de evaluar el aprendizaje con sus estudiantes, dándoles oportunidad de que expresen sus ideas	0	0%	0	0%	2	10%	9	45%	9	45%	20	100%
6	Selecciona los repertorios de sus estudiantes de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo o por el nivel de estudio en el que se encuentra (malla curricular).	0	0%	0	0%	2	10%	11	55%	7	35%	20	100%
7	Ayuda a los alumnos a aclarar explicaciones y resolver dudas evitando tener conductas discriminatorias	0	0%	0	0%	0	0%	9	45%	11	55%	20	100%
8	Promueve el pensamiento doctrinario de Dalcroze, al desarrollar la creatividad de sus alumnos dándole gran importancia a la improvisación pianística	1	5%	0	0%	7	35%	12	60%	0	0%	20	100%
9	Considera que dentro de las cualidades que usted posee, se encuentran el ingenio, la cultura y la experiencia, las cuales le permiten captar la atención de sus alumnos	0	0%	1	5%	2	10%	14	70%	3	15%	20	100%

10	Siente mayor prioridad por sus alumnos destacados que por quienes muestran ritmos diferentes de aprendizaje	5	25%	7	35%	4	20%	1	5%	3	15%	20	100%
11	Reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores	1	5%	0	0%	3	15%	8	40%	8	40%	20	100%
12	Siente que el desenvolvimiento de sus alumnos en los recitales de fin de semestre, llena sus expectativas al ser fiel reflejo del trabajo realizado durante todo el semestre	0	0%	0	0%	5	25%	12	60%	3	15%	20	100%
13	Da un seguimiento a los avances de cada alumno, y programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	1	5%	2	10%	9	45%	6	30%	2	10%	20	100%
14	Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clases	0	0%	2	10%	7	35%	7	35%	4	20%	20	100%
15	Sabe reconocer y premiar el trabajo de aquellos alumnos destacados, permitiéndoles participar en eventos relevantes, representando a su Institución Educativa	0	0%	0	0%	4	20%	11	55%	5	25%	20	100%
16	Es capaz de identificar las fortalezas y debilidades de sus alumnos	0	0%	0	0%	3	15%	8	40%	9	45%	20	100%
17	Cree que el trabajo que realiza es muy trascendente y compagina con sus metas personales	0	0%	0	0%	5	25%	10	50%	5	25%	20	100%
18	Trabaja más por convicción que por la remuneración económica que recibe	0	0%	0	0%	2	10%	10	50%	8	40%	20	100%
19	Encuentra en su diario quehacer retos interesantes que le impulsan a seguir mejorando	0	0%	0	0%	2	10%	10	50%	8	40%	20	100%
20	Procura definir altos estándares de calidad para sí mismo y mantiene una línea de disciplina personal	0	0%	0	0%	0	0%	10	50%	10	50%	20	100%
TOTAL		10	3%	12	3%	70	18%	189	47%	119	30%	400	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

C. Capacidad Reflexiva

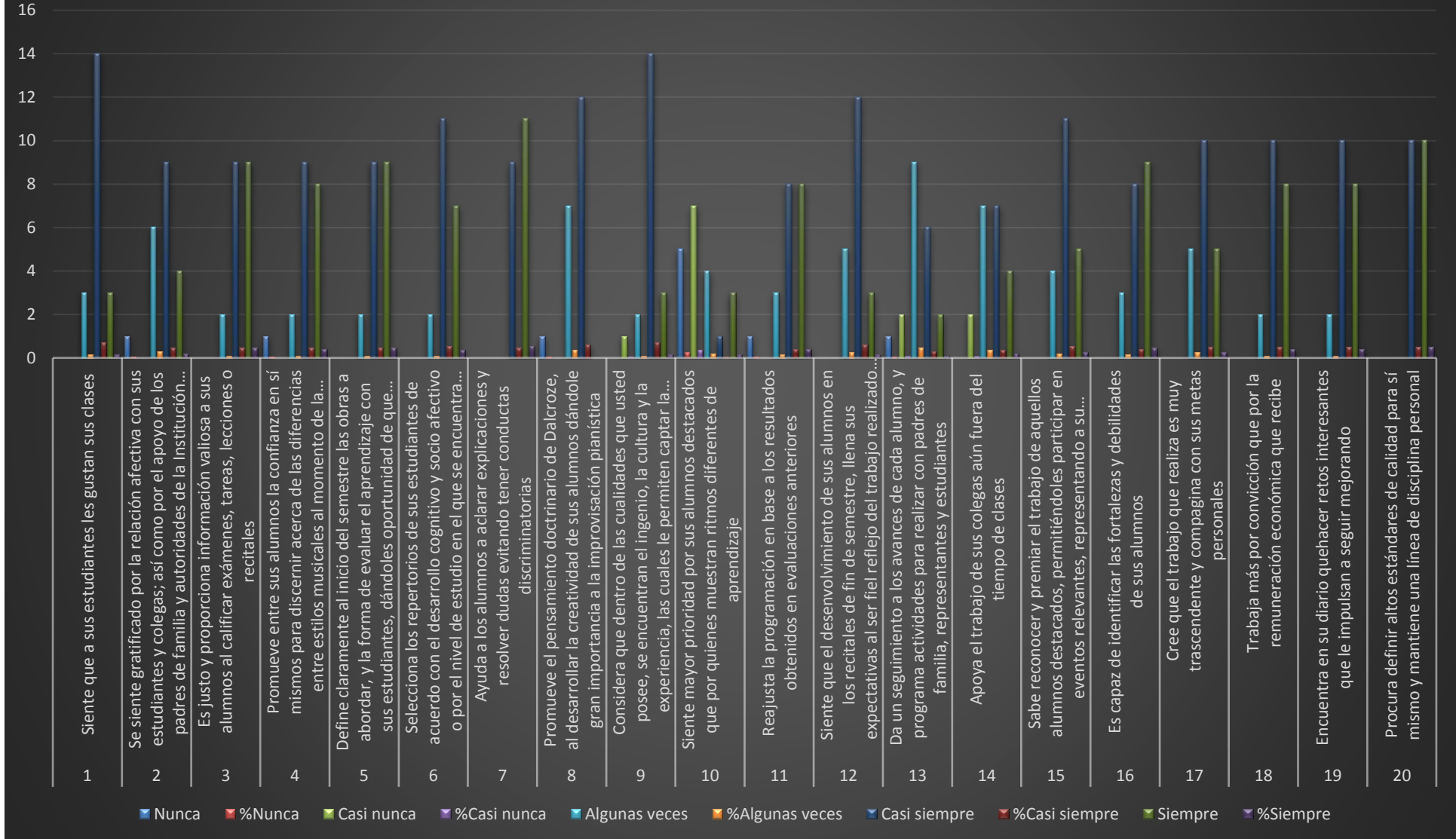


Gráfico 11. C. Capacidad Reflexiva
 Elaborado por: Figueroa, L. (2017)
 Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC

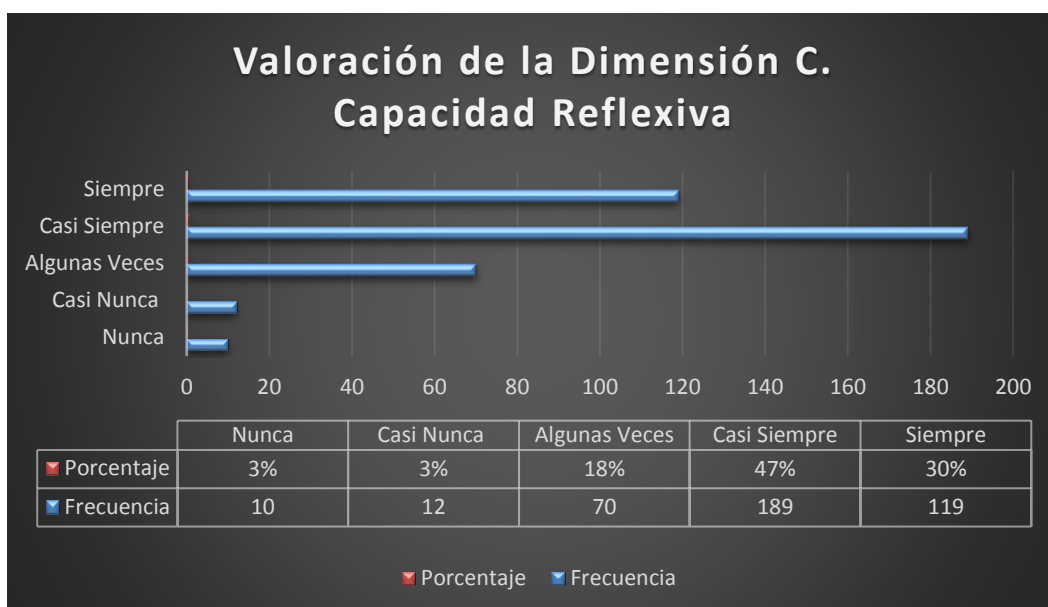


Gráfico 12. Valoración de la Dimensión C. Capacidad Reflexiva

Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC

Como manifiestan especialistas en el tema, se necesita formar un maestro que domine tanto los procesos de reflexión como los del aprendizaje, ya que la práctica docente, constituye la etapa en la que se está en contacto directo con su medio profesional, y por tanto se requiere una interacción entre la teoría y práctica educativa; pero así mismo deben considerarse los espacios en los que se pueda vivir un proceso de investigación – acción, como un camino que se forja para reflexionar en la acción y sobre la acción, consiguiendo a través de ello, mejorar su práctica y elaborar sus teorías pedagógicas, al ser capaces de innovar. (Sanz, 2004, pág. 145).

En este aspecto, se podría esbozar una diferencia entre el ser docente y ser un líder pedagógico, la cual estaría caracterizada por el “nivel de autoridad” que proviene: de los niveles directivos de la Institución Educativa, por un lado, frente al nivel que ocupa el maestro ante sus educandos, por el otro. Es así que la autoridad del líder pedagógico siempre proviene de los estudiantes con quienes se interactúa y forma un vínculo en el que se comparten normas y valores, y se alcanza un alto nivel dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, inspirándoles a alcanzar metas que jamás habían imaginado.

Como se puede apreciar en la gráfica, dentro del tercer estándar general, considerado como Dimensión C: Capacidad Reflexiva, se evidencia que en un mínimo porcentaje los docentes del área de piano han manifestado un desinterés por las situaciones propuestas en este apartado y relacionadas a la capacidad reflexiva de un verdadero líder educativo. De ahí que

una pequeña cantidad de docentes, manifiestan que casi nunca dan seguimiento a los avances de cada estudiante, programando actividades para realizar con los representantes legales y sus hijos, ni priorizan su atención por quienes han demostrado ser estudiantes destacados, como por ejemplo permitiéndoles participar en eventos importantes, y representar al establecimiento en: concursos, festivales, seminarios, etc. Lo cual demuestra un bajo comprometimiento con los jóvenes que se están formando, y con la institución. Además de ello, muy pocos docentes mencionaron que no apoyan el trabajo de sus colegas, mucho menos fuera del tiempo de clases, ni poseen ciertas cualidades para captar aún más la atención de sus estudiantes, lo que directamente afectaría en su motivación frente al instrumento elegido.

Por su parte, en una proporción más baja que la anterior, se manifiesta que algunos docentes nunca han tenido una relación afectiva acorde con sus estudiantes, colegas, padres de familia y/o directivos; no se promueven pensamientos doctrinarios de Dalcroze para desarrollar la creatividad en el aula; ni tampoco se ha discernido al respecto de las diferencias entre los estilos musicales al momento de la interpretación. Revelando una indiferencia por parte del docente, por adaptarse a las demandas que exige la sociedad actual, ya que el papel que debería tomar el docente del siglo XXI va más allá de una educación tradicionalista, pues su rol debe ser más activo, y permitir mayor interacción con el alumno. Mientras en cerca de la cuarta parte de las interrogantes se expresa que en ocasiones se realiza el seguimiento a los avances de cada estudiante; y así mismo, de vez en cuando se trabaja más por convicción que por otros factores de por medio, en los que se compaginan las metas personales con la labor docente.

Es muy satisfactorio verificar sin embargo, que en la gran mayoría de interrogantes relacionadas a la capacidad reflexiva, se ha sabido reconocer un trabajo trascendental en la formación de los niños y jóvenes, al reajustar las programaciones en base a resultados, apoyar el trabajo de los colegas docentes, aún fuera de la jornada de trabajo; identificar fortalezas y debilidades de cada educando; calificar con equidad; promover la empatía y el discernimiento; seleccionar repertorios según el desarrollo cognitivo y socio afectivo del estudiante; evitar conductas discriminatorias que generen un desinterés por asistir puntuales a las clases de instrumento; encontrar retos importantes en su labor diaria; y sobre todo plantearse altos estándares de calidad manteniendo una línea de disciplina personal. Situaciones dignas de felicitar y destacar, ya que la figura docente debe ser reivindicada al papel de líder moral en una sociedad sedienta de guías, conocimiento y cultura.

Calificación Individual de las Autoevaluación de Desarrollo Profesional Docente

Tabla 20. Calificación Individual de las autoevaluaciones de desarrollo profesional docente

Nº	Dimensión A	Dimensión B	Dimensión C	Total	Porcentaje	Calificación
1	81	88	87	256	85%	B
2	51	52	65	168	56%	D
3	78	67	71	216	72%	C
4	78	72	77	227	76%	B
5	85	80	75	240	80%	B
6	78	74	69	221	74%	C
7	81	83	78	242	81%	B
8	87	84	88	259	86%	A
9	91	92	92	275	92%	A
10	83	84	84	251	84%	B
11	82	84	74	240	80%	B
12	77	84	79	240	80%	B
13	76	89	81	246	82%	B
14	81	93	88	262	87%	A
15	75	76	80	231	77%	B
16	100	100	96	296	99%	A
17	68	76	74	218	73%	C
18	80	86	84	250	83%	B
19	84	72	80	236	79%	B
20	88	76	73	237	79%	B

Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC

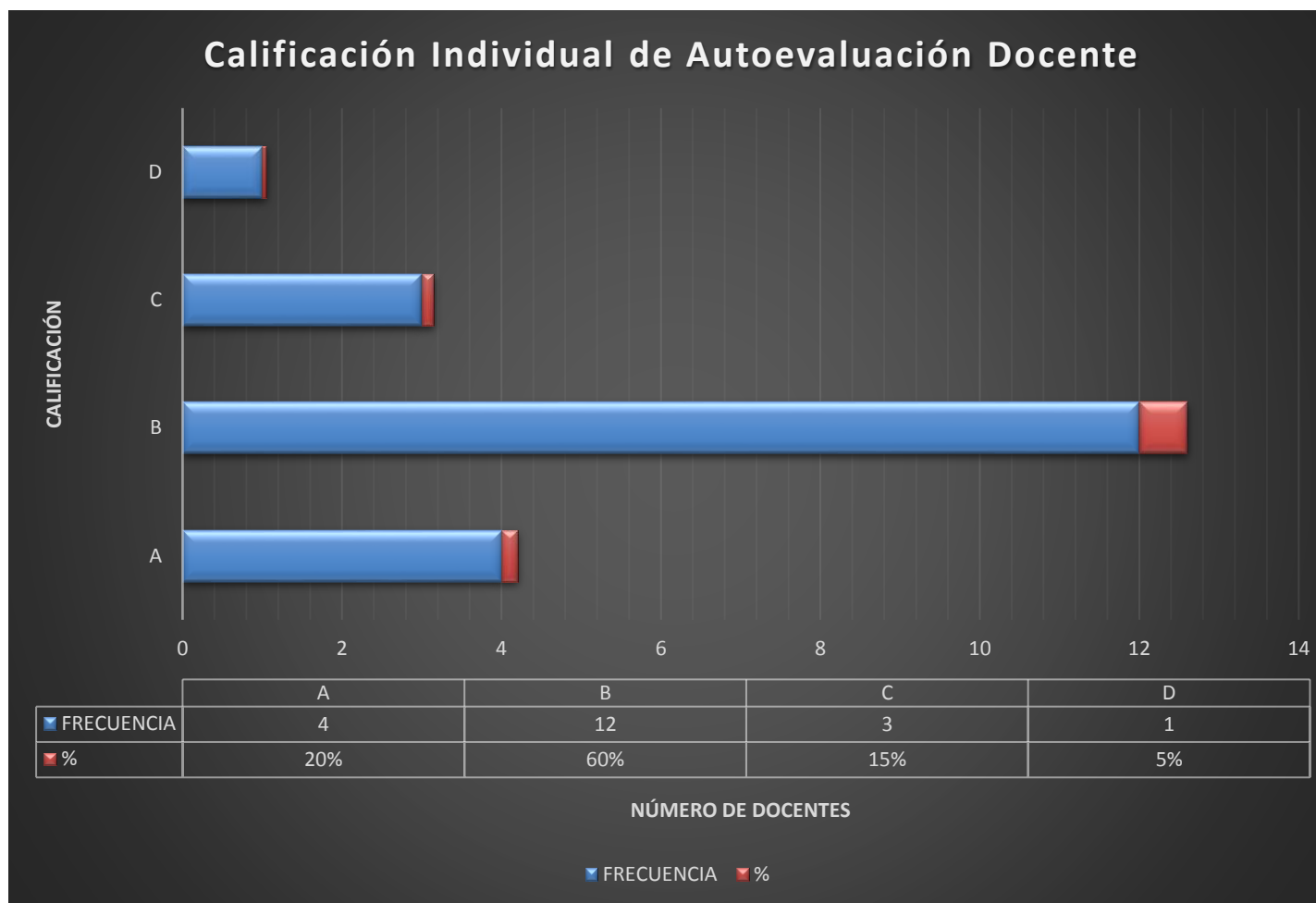


Gráfico 13. Calificación Individual de la Autoevaluación de desarrollo profesional

Fuente: Encuesta a Docentes del Área de piano CASBC

Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

Para que una Institución Educativa proporcione una educación de calidad, es preciso que se avance en la regulación, acreditación y mejora de la formación docente, ajustándola a las demandas reales de esta maravillosa carrera “la profesión de las profesiones”. En este sentido, se consideraría de mucha importancia lograr un consenso respecto al marco de competencias profesionales básicas del docente del siglo XXI, sobre todo considerando la especificidad de un Colegio de Artes, en donde las competencias de un maestro de Conservatorio deberían articular una red de apoyo a su desarrollo profesional. Ya que en todos los sistemas educativos se requiere atraer siempre a los mejores candidatos para convertirse en docentes que se enfoquen realmente en las necesidades de los educandos. Pero es necesario así mismo reconocer que actualmente se les ha acumulado de múltiples responsabilidades a los maestros, quienes se muestran en reiteradas ocasiones sobrecargados de trabajo, fragmentando su tiempo y batiéndose en diversos frentes para dominar los roles que la sociedad y el sistema educativo exigen. De ahí que Consuelo Vélaz y Denise Vailant (2009), manifiestan:

El desarrollo profesional docente debe transformarse al compás de los cambios que se están operando en los sistemas sociales y económicos. Para hacerlo son necesarias estrategias sistémicas de acción y no políticas parciales. Transformar el desarrollo profesional docente solo puede hacerse como parte de un cambio sistémico que compromete a la institución educativa, así como al modelo de pensar y hacer política educativa (pág. 11).

El Ministerio de Educación del Ecuador como se presentó en el marco teórico, cuenta con una propuesta para encaminar el adecuado Desarrollo Profesional Docente, valiéndose de algunos estándares generales y específicos, incluidos dentro de los Estándares de Calidad Docente, que obligatoriamente se deben considerar en toda Institución Educativa. Una vez establecidos los criterios de evaluación, luego de una exhaustiva planeación del proceso por etapas, se fueron encauzando los estándares de calidad para evaluar el desempeño docente, teniendo como modalidad la Autoevaluación como herramienta de autorregulación. En el caso de los maestros del área de piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, se observa en las gráficas que cerca de la cuarta parte de ellos, llegaron a obtener la valoración de Excelente (A), mientras más de la mitad de los docentes han alcanzado una calificación de Muy Buena (B), lo que da muestras de que existe la decisión pero aún falta el empuje para que la totalidad de docentes del área de piano alcancen la excelencia. Y así como hay docentes preocupados por actualizarse respecto a los avances e investigaciones, compartir conocimientos, colaborar en la construcción de una comunidad de aprendizaje y mantener una capacidad reflexiva antes, durante y después de su labor docente, también hay quienes,

aunque en un mínimo porcentaje, muestran una total apatía por mejorar su práctica docente en el aula, y por tanto han alcanzado calificaciones de Regular (D) y Buena (C). Ante ello vale la pena que se recapacite sobre el rol docente en la actualidad, ya que el maestro que pretenda mantenerse en el antiguo papel de única fuente de transmisión de conocimientos, tiene la batalla perdida. Se debe reconvertir el trabajo docente, aplicando a esta noble carrera docente un sello de liderazgo en el aula, considerando ciertos enfoques, para facilitar el aprendizaje y orientar el trabajo del estudiante en la actualidad, imprimiendo este estilo de liderazgo en los docentes instrumentistas del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi.

3.2. **Discusión de los resultados**

Considerar el tema del desarrollo profesional docente, va de la mano con el inducir un liderazgo en el aula, ya que supone una enorme responsabilidad, que establece uno de los fenómenos más notables y antiguos, desde épocas remotas, del que diversos autores han investigado y publicado a partir de corrientes y países diversos. La influencia de un verdadero líder es crítica tanto para promover e impulsar un cambio sustancial dentro del sistema educativo, como para sostener aquella variación junto a sus efectos sobre el comportamiento y resultados del mismo. Y es que alejándose de aquella idea obsoleta de que en los regímenes educativos la principal incidencia para el éxito o fracaso escolar era la pedagogía del maestro, estudios recientes desmienten tales aseveraciones, revelando que también afectan al sistema, los modelos, paradigmas, estrategias y el nuevo liderazgo con que opera el establecimiento educativo, que en ocasiones se ha estancado en un modelo conductista tradicionalista de antaño, de ahí que las acciones del nuevo liderazgo, incluyen estrategias de capacitación efectivas, y criterios consistentes que fortalezcan el saber y el hacer de los líderes escolares. Es así que por un lado, se debe enfocar el liderazgo de una manera distribuida y colaborativa, considerando además de las acciones, la influencia que acarrea a quienes forman parte del equipo de trabajo, a la comunidad educativa y los niveles de calidad dentro del establecimiento, reconociendo que el directivo del siglo XXI debe lograr las competencias necesarias que posibiliten un accionar eficaz en la conducción del sistema educacional, por lo que se enfatiza que el recurso humano protagonista a nivel educativo es el docente y el estudiante, de quienes depende la búsqueda de la excelencia del proceso enseñanza aprendizaje. (Pérez, 1996, pág. 15) Es por ello que a partir de la década de los noventa, diversos organismos han analizado el rol que debería tomar el docente en el siglo XXI, en una sociedad postmodernista que requiere maestros dispuestos a asumir la diversidad del conocimiento, el liderazgo, la creatividad e innovación.

Es tiempo de despojar aquellas aserciones caducas de un líder tradicional, egocéntrico y vanidoso, con cientos de seguidores, como un héroe de guerra que dirige contiendas, para reconocer al nuevo líder, una persona en constante crecimiento, consciente de sus capacidades y limitaciones, que sabe hasta dónde puede llegar, es imparcial, inyecta energía positiva y es capaz de dirigir procesos de transformación a gran escala, sin eludir responsabilidades, ya que no trabaja monótonamente sino de manera activa, entregándose de lleno a la creatividad,

innovación, y espíritu de servicio, fortaleciendo los procesos existentes, sin enfocarse únicamente en generar cambios. Indiscutiblemente esto supone un gran esfuerzo, pero la respuesta para alcanzar un excelente clima de trabajo, así como una mejor convivencia y participación en los establecimientos educativos, es definitivamente el liderazgo, la síntesis a todas las competencias emocionales.

Vale recalcar a manera de conclusión, que el liderazgo docente es consecuencia del adecuado manejo de las competencias emocionales referidas a uno mismo (autoconocimiento, autoestima, control emocional y motivación) ya que el nuevo guía debe liderarse a sí mismo para proyectar este dinamismo y lograr verdaderas transformaciones en los entornos educativos, encarnando además los valores humanos y valores espirituales continuamente.

CONCLUSIONES

Luego de la investigación efectuada a los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja, y una vez analizados los resultados del desarrollo profesional docente, se han llegado a las siguientes conclusiones:

- ✚ En el Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, frente a la desatención por parte de las autoridades educativas locales y nacionales, debido al desconocimiento de la manera en la que se imparte la educación musical a los estudiantes de conservatorio, no se ha realizado un proceso de evaluación de la calidad educativa, ni mucho menos una evaluación del desarrollo profesional docente, por lo que fue necesario diseñar un instrumento de recolección de información, tomando como base, las propuestas del Ministerio de Educación.
- ✚ El instrumento estructurado para recolectar datos a los docentes del área de piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, además de constituirse en una herramienta dirigida y flexible a otras áreas instrumentales, por ajustar sus parámetros a los establecidos por el Ministerio de Educación, facilitó la ejecución para determinar el diagnóstico situacional del nivel de desarrollo profesional docente de una manera satisfactoria.
- ✚ Luego de analizar la información obtenida dentro del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, a los docentes del área de Piano, se pudo identificar que su desempeño profesional es Muy Bueno (B), considerando los tres estándares específicos propuestos por el Ministerio de Educación, en donde se constató que: Actualización respecto a los avances (80,2); Participación Colaborativa (80,6); y Capacidad Reflexiva (79,75); se cumplen de buena manera, pero aún falta mayor comprometimiento y liderazgo docente, especialmente al momento de reflexionar sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de los estudiantes.
- ✚ Se pudo evidenciar, que los docentes del Área de Piano tienen dominio de la materia, siendo receptivos a los cambios y empleando mecanismos de apoyo; pero un docente de calidad además de ello, debe mantener una buena relación con alumnos, padres de familia, compañeros, y una sólida ética profesional, lo cual se podría encauzar, a fortalecer el liderazgo educativo, por tanto se establece una propuesta dirigida a los docentes del área de piano, en la que se desarrolle un seminario – taller enfocado a

exponer la importancia de las nuevas concepciones y criterios sobre el Liderazgo Educativo y el perfil del líder del siglo XXI.

- ✚ El Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, cuenta con una mayor población de maestros jóvenes, recientemente integrados a la actividad docente, al ganar los concursos de méritos y oposición del Ministerio de Educación. Y han manifestado que en su afán por brindar una mejor educación a sus alumnos, están dispuestos a asistir a talleres de actualización permanentemente.
- ✚ Los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes, reconocen que casi siempre asisten a capacitaciones, buscando la forma de actualizarse respecto a los avances e investigaciones, considerando replicar lo aprendido, a través de un efecto multiplicador hacia los alumnos y compañeros, lo cual es satisfactorio para una Institución de Educación Especializada, cuya inversión del Estado aunque no es la adecuada, pero sí es significativa en el sentido de que son muy pocos los Conservatorios o Colegios de Arte en el Ecuador.
- ✚ Los docentes del Colegio de Artes, como miembros activos de un establecimiento, tienen la obligación de implantar metas de trabajo, congruentes con la misión del área de piano, así como dar a conocer a las autoridades, alumnos y padres de familia, las programaciones, objetivos de trabajo, criterios de evaluación y mecanismos de apoyo desde el inicio del año escolar, a fin de evitar contratiempos. Situaciones que pese a que se efectúan casi siempre por la mayoría de docentes, según lo dicen las encuestas, se deben seguir trabajando, no únicamente por cumplir lo que establece el Ministerio o las políticas institucionales, sino por convicción, por ampliar la visión de su labor docente y convertirse en verdaderos líderes educativos.
- ✚ Los docentes del Área de Piano, reconocen ejercer un trabajo trascendental en la formación de los niños y jóvenes, al reajustar las programaciones en base a los resultados, apoyar el trabajo de sus colegas, aún fuera de la jornada de trabajo; identificar fortalezas y debilidades de cada educando; calificar con equidad; promover la empatía y el discernimiento; seleccionar repertorios según el desarrollo cognitivo y socio afectivo del estudiante; evitar conductas discriminatorias que generen un desinterés por asistir puntuales a las clases de instrumento; encontrar retos importantes en su labor diaria; y sobre todo plantearse altos estándares de calidad manteniendo una línea de disciplina personal. Situaciones dignas de elogiar y destacar, ya que la

figura docente debe ser reivindicada al papel de líder moral en una sociedad sedienta de guías, conocimiento y cultura.

- ✚ Existe la decisión pero aún falta el empuje para que la totalidad de docentes del Área de Piano alcancen la excelencia. Ya que de la manera que hay maestros preocupados por actualizarse respecto a los avances e investigaciones, compartir conocimientos, colaborar en la construcción de una comunidad de aprendizaje y mantener una capacidad reflexiva antes, durante y después de su labor docente, también hay quienes, aunque en un mínimo porcentaje, muestran una total apatía por mejorar su práctica docente en el aula, y por tanto han alcanzado calificaciones de Regular (D) y Buena (C).

RECOMENDACIONES

Teniendo como base a las conclusiones anteriormente señaladas, se pueden establecer las siguientes recomendaciones:

- ✚ Se recomienda al Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi que plantee al Distrito de Educación 11D01 de la ciudad de Loja, el plan, para dar inicio a un proceso de evaluación de la calidad educativa, empleando instrumentos adaptables a un conservatorio de música, especialmente enfocados al desempeño profesional docente, en sus cuatro dimensiones: Dominio Disciplinar y Curricular, Gestión del Aprendizaje, Desarrollo Profesional y Compromiso Ético.
- ✚ Se recomienda a los directivos del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi que apliquen el presente instrumento a otras áreas instrumentales y de materias teóricas, para medir el nivel de desarrollo profesional docente con el que se encuentran los maestros que laboran en esta institución musical, fortaleciendo de esta manera la calidad educativa que ofrece el Conservatorio de Música.
- ✚ Se recomienda a los maestros del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, que conserven su espíritu de entrega a la labor docente, enfocándose en mantenerse actualizados respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza del instrumento; participar de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje; y sobre todo reflexionar antes, durante y después de su labor, promoviendo el liderazgo en el aula.
- ✚ Se recomienda al Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, lleve a efecto la propuesta presentada, sobre la importancia de las nuevas concepciones y criterios sobre el Liderazgo Educativo y el perfil del líder del siglo XXI, desde una perspectiva ética, humanística, democrática, orientada a la inclusión y a la equidad para impulsar un liderazgo eficaz y eficiente. Pues su aplicación constituirá un enorme aporte para alcanzar la calidad educativa que toda Institución Educativa debe aspirar.
- ✚ Se recomienda a la Institución Educativa, que promueva seminarios y talleres permanentes o genere la necesidad a través del Ministerio de Educación (Distrito 11D01, Coordinación Zonal7), para que las actualizaciones docentes estén encaminadas también a los docentes instrumentistas de Conservatorio,

- ✚ Se recomienda a los maestros del Área de Piano, que continúen buscando la forma de actualizarse y asistir a seminarios o talleres ofertados por el Ministerio de Educación o Instituciones Culturales de la localidad, replicando lo aprendido, a través de un efecto multiplicador, en el que se efectúen las reproducciones de los talleres, a los compañeros docentes y/o estudiantes.

- ✚ Se recomienda a los maestros del Área de Piano del Colegio de Artes, que han obtenido una calificación de excelente, en el ámbito de participación activa, al registrar un aporte colaborativo en la construcción de una comunidad de aprendizaje, que impulsen a quienes todavía no se interesan completamente por promover esta participación activa en el aula, motivándoles a ser receptivos a nuevas ideas; emplear mecanismos de apoyo a los estudiantes; ser claros y precisos al emitir comunicados a través del DECE, y sobre todo aplicar el liderazgo educativo

- ✚ Una vez descubierta la realidad educativa en la Institución Educativa investigada, se ha podido constatar las potencialidades y limitaciones en el ámbito del desarrollo profesional docente. Por tal motivo se recomienda al Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, aplique la propuesta de mejoramiento continuo, mediante un seminario – taller denominado: El Liderazgo Educativo y el perfil del líder del siglo XXI. Ya que se consideró que para alcanzar la excelencia educativa, hace falta priorizar la capacidad reflexiva, promoviendo la empatía, el discernimiento, encontrando retos trascendentales en su diaria labor. Y a través de la propuesta, se mostrará la importancia del liderazgo educativo en el progreso y desarrollo positivo de las instituciones educativas; así como las habilidades y actitudes que posee el nuevo líder para dirigir grupos de manera eficaz y eficiente.

- ✚ Se recomienda a los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, que recapaciten sobre el rol docente en la actualidad, ya que el maestro que pretenda mantenerse en el antiguo papel de única fuente de transmisión de conocimientos, tiene la batalla perdida. Se debe reconvertir el trabajo docente, aplicando a esta noble carrera un sello de liderazgo en el aula, considerando ciertos enfoques, para facilitar el aprendizaje y orientar el trabajo del estudiante en la actualidad, imprimiendo un estilo de liderazgo educativo.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN:
LIDERAZGO EDUCATIVO

CONTENIDOS

ÍNDICE

4.1. Índice.....	
4.2. Título.....	
4.3. Justificación.....	
4.4. Objetivos.....	
4.4.1. Objetivo General.....	
4.4.2. Objetivos Específicos.....	
4.5. Actividades.....	
Actividad 1: EL LIDERAZGO EDUCATIVO.....	
Concepto de liderazgo educativo.....	
Actividad 2: EL LÍDER DEL SIGLO XXI.....	
Perfil del líder del siglo XXI.....	
Claves para el éxito del líder del siglo XXI.....	
Cualidades del líder del siglo XXI.....	
4.6. Acciones y estrategias.....	
4.6.1. Acciones.....	
4.6.2. Estrategias.....	
4.7. Recursos.....	
4.7.1. Recursos Humanos.....	
4.7.2. Recursos Materiales.....	
4.7.3. Recursos Bibliográficos.....	
4.8. Beneficiarios.....	
4.9. Observaciones.....	

4.2. Título

PROGRAMA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL ÁMBITO DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE, MEDIANTE LA INTEGRACIÓN DEL LIDERAZGO EDUCATIVO. DIRIGIDO A LOS DOCENTES DEL ÁREA DE PIANO DEL COLEGIO DE ARTES SALVADOR BUSTAMANTE CELI DE LA CIUDAD DE LOJA. PERÍODO 2017 – 2018

4.3. Justificación:

El presente programa para mejorar la Calidad Educativa en el ámbito del Desarrollo Profesional Docente, mediante la integración del Liderazgo Educativo, muestra la importancia de las nuevas concepciones y criterios sobre éste tema relevante en la educación, y percibido como un elemento clave para generar mejores procesos escolares, al crear condiciones institucionales que hagan más eficaces las organizaciones educativas. El liderazgo abre las puertas y permite que las oportunidades se hagan realidad, pero al igual que un martillo, al tiempo que nos ayuda a construir y crear alguna forma, al ser mal situado, un mal golpe del martillo puede destruir, o herir a las personas en lugar de ayudarles, destruyendo inclusive al propio líder.

Ante ello, para aportar experiencias coyunturales, con las concepciones sobre el liderazgo en la educación, se introducen características y aspectos sobre el perfil del líder del siglo XXI vinculado a sus capacidades para brindar un futuro prometedor a la sociedad. Es así que se parte de la descripción de acciones y estrategias que aplica el líder en la organización con fines comunes.

Este seminario - taller será de gran utilidad para directivos y docentes del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, para que a través de él, se puedan hacer realidad los sueños de una educación de calidad para todos. De ahí que se abordan temas desde una perspectiva basada en principios éticos, morales y sociales que son considerados de gran valor y significación para la ejecución de un liderazgo visionario con mentalidad positiva y revolucionaria.

4.4. Objetivos:

4.4.1. Objetivo general:

Dar a conocer a los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, mediante la realización de un seminario – taller, sobre lo referente a la importancia de

las nuevas concepciones y criterios relacionados al Liderazgo Educativo y el perfil del líder del siglo XXI, desde una perspectiva ética, humanística, democrática, orientada a la inclusión y a la equidad para impulsar un liderazgo eficaz y eficiente.

4.4.2. Objetivos específicos

- ✚ Capacitar a los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, mostrándoles la importancia del Liderazgo Educativo en el progreso y desarrollo positivo de las Instituciones Educativas.
- ✚ Realizar el seminario – taller dirigido a los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, para hacerles conocer las habilidades y actitudes que posee el nuevo líder para dirigir equipos de trabajo de modo eficaz y eficiente.

4.5. Actividades:

ACTIVIDAD 1.- TALLER SOBRE EL LIDERAZGO EDUCATIVO

En este taller, se realizará una asesoría de las principales concepciones del liderazgo educativo, empleando actividades prácticas en las que participen todos los docentes, con el acompañamiento de gráficos de colores, diapositivas, videos, elementos del entorno, y de manera muy especial, la motivación.

CONTENIDOS:

1. LIDERAZGO EDUCATIVO

1.1. Concepto de liderazgo educativo

El liderazgo educativo es la ejecución de una serie de procesos positivos e innovadores, diseñados con una visión de futuro, que motivan y conducen a los miembros de la comunidad educativa a trabajar en equipo en función a determinadas metas propiamente pedagógicas, los mismos que permiten introducir cambios educativos para diseñar entornos de aprendizaje efectivos, y de esta manera desarrollar habilidades, destrezas y competencias.

Un liderazgo educativo positivo garantiza innovación, nuevas oportunidades educativas, crecimiento de la institución, Sumando al desarrollo personal e intelectual de los estudiantes y por ende del país.

En suma, el liderazgo educativo se fundamenta en estimular al talento humano y a todos quienes se involucran en el proceso educativo, renovando las estrategias, animando el trabajo colaborativo, pero sobre todo aplicando una democracia participativa con un clima de comunicación asertiva. (Figueroa, 2016)

ACTIVIDAD 2.- TALLER SOBRE EL LIDER DEL SIGLO XXI

En este taller, se realizará una asesoría de lo que conlleva ser un Líder del Siglo XXI, así como el perfil que se debe tener para alcanzarlo, junto a las claves para el éxito y las cualidades del líder del Siglo XXI; para ello se emplearán actividades prácticas en las que participen todos los docentes, con el acompañamiento de gráficos de colores, diapositivas, videos, elementos del entorno, y de manera especial, la motivación.

CONTENIDOS:









2. EL LÍDER DEL SIGLO XXI

2.1. Concepto de líder del siglo XXI

El líder del siglo XXI es aquel que percibe la importancia de ser el ejemplo y guía de competencias técnicas y comportamentales, utilizando formas más innovadoras y creativas para el cumplimiento de las metas u objetivos comunes. (Quiñones, 2016)

2.2. Perfil del Líder del siglo XXI

El líder del siglo XXI, representa una figura relevante dentro de la organización, en este caso educativa, ya que tiene la capacidad de influir en las personas, además de tener la labor de persuadir a sus miembros a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo de compromiso, lealtad, trabajo, honestidad y responsabilidad, de guía para alcanzar los objetivos con una dirección verdaderamente ética humanística.

-  Carismático, humilde y sencillo
-  Motivador
-  Tiene gran entusiasmo
-  Colaborador
-  Creativo
-  Planificador
-  Promueve el trabajo en equipo
-  Toma decisiones acertadas

- ✚ Tiene gran autoestima
- ✚ Realiza su labor de acuerdo a los valores éticos y morales
- ✚ Es facilitador del aprendizaje
- ✚ Ejerce una libertad responsable
- ✚ Es solidario, honesto y honrado.
- ✚ Es autocrítico
- ✚ Es innovador
- ✚ Demuestra compromiso con su trabajo
- ✚ Está en constante desarrollo y capacitación
- ✚ Incentiva a los miembros para trabajar

2.3. Claves para el éxito del líder del siglo XXI

Óptima formación

Es importante que el líder tenga una formación académica relacionada con áreas de gerencia y liderazgo, lo cual le permitirá desarrollarse exitosamente en la organización. El líder del siglo XXI requiere del dominio de idiomas, disponer de un espíritu emprendedor para emprender nuevos retos, nuevos proyectos, tener una visión estratégica para innovar o desarrollar nuevas oportunidades dejando de lado el convencionalismo.

Ser un profesional con valor y con valores

El líder del siglo XXI debe mantener un compromiso ético y moral para dirigir la organización de forma humana, para la contribución de sus intereses personales y de la organización, en el orden del desarrollo de las potencialidades de cada uno de los miembros de la institución (contribución al bien común). La calidad humana de los directivos se convierte en la clave sobre la que se apoya la confianza, el respeto, la comunicación y el trabajo en equipo. El directivo actual a más de poseer el espíritu ético y moral, debe ser valiente para dirigir la organización, actuando de modo rápido y eficaz en la toma de decisiones para lograr los objetivos organizacionales.

Ser un profesional ganador

El nuevo líder debe poseer una visión de emprendimiento y triunfo, orientada a alcanzar resultados favorecedores para la institución educativa. Debe estar atento a las oportunidades que aparezcan, así como tener iniciativa para proponer nuevas alternativas y potenciar el

crecimiento y desarrollo de la organización. También debe promover diferentes métodos de trabajo y formas de organizar los equipos, pues esto, aporta valor y deseo de trabajo a todos los miembros de la organización.

Poseer habilidades sociales

El líder moderno debe ser carismático, con capacidad de generar entusiasmo en los miembros de la organización; inteligente, para compartir reflexiones y experiencias, escuchar sugerencias y trabajar en constante comunicación; activo, para aplicar nuevas técnicas y tácticas de innovación; eficaz, para cumplir sus objetivos propuestos; reflexivos, generando confianza entre sus seguidores y compartiendo valores, ideas, información y poder; por último tener una buena capacidad de negociación. El líder moderno debe desarrollar las habilidades para que potencien el factor humano, los procesos de cambio y la búsqueda de la calidad en las organizaciones.

Empleable y camaleónico

Esto demanda que el líder sea un ente idóneo, funcional, flexible y demuestre una excelente gestión. Ser un líder empleable y camaleónico sugiere estar en constante crecimiento profesional, ser puntual, cumplir responsablemente las funciones y actuar correctamente y con respeto en el ambiente organizacional, aportar creatividad e innovación en cada acción realizada, siendo propositivo y tomando la iniciativa en situaciones de complejidad.

2.4. Cualidades del líder del siglo XXI

- 1. Visión estratégica y de negocio.** El líder debe entender y conocer en profundidad este nuevo entorno de **transformación global** para adaptar la visión de su compañía a las nuevas oportunidades (transformación e innovación digital).
- 2. Innovación.** El líder debe impulsar permanentemente la innovación y la **creatividad** identificando y gestionando el **talento** interno y externo. Indudablemente debe saber encargarse en la **incertidumbre** así como estar pendiente para salir de algún contratiempo.
- 3. Gestión de la Información y la Formación.** La habilidad de identificar, organizar y compartir información en **contextos digitales** es clave para la nueva definición estratégica. Así como la **formación continua** del líder y de sus equipos, en nuevos

conocimientos y competencias necesarios en esta nueva realidad en movimiento, especialmente las competencias digitales. Un líder del siglo XXI se desarrolla y desarrolla.

4. **Comunicación y Colaboración.** En un entorno conectado y transparente, los nuevos líderes deben tener altas competencias **para saber comunicar y relacionarse especialmente en entornos digitales. El líder debe saber** compartir, colaborar y cooperar en entornos digitales así como potenciar equipos que crean y distribuyan conocimiento de forma colaborativa.

5. **Liderazgo en Red.** El líder empresarial debe ser también un **líder** en los entornos digitales que le permita liderar equipos y empatizar con ellos en red.

6. **Orientación a las Personas: clientes y empleados.** Sabe entender, comprender, interactuar con consumidores, clientes y empleados. Piensa en cómo ayudarles y sabe situar a empleados y clientes en el **centro de la compañía**; es una de las competencias más clave del líder actual.

7. **Construye relaciones, es íntegro y honesto.** El líder del siglo XXI es capaz de crear una red global y de actuar de manera íntegra y honesta. La transparencia es la clave de las nuevas organizaciones (Sánchez, 2015).

Tabla 21. Actividades del seminario – taller sobre el Liderazgo Educativo y el Líder del Siglo XXI

Orden de Actividades	Objetivos	Actividades	Fecha	Año Lectivo
PRIMERA ACTIVIDAD	✚ Capacitar a los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi, mostrándoles la importancia del Liderazgo Educativo en el progreso y desarrollo positivo de las Instituciones Educativas.	Taller sobre el Liderazgo Educativo.	Sept.	X
SEGUNDA ACTIVIDAD	✚ Realizar el seminario – taller dirigido a los docentes del Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante	Taller sobre el líder del siglo XXI	Sept.	X
		Taller sobre el perfil del líder del siglo XXI	Sept.	X

	Celi, para hacerles conocer las habilidades y actitudes que posee el nuevo líder para dirigir equipos de trabajo de modo eficaz y eficiente.	Taller sobre las claves para el éxito del líder del siglo XXI	Sept.	X
		Taller sobre las cualidades del líder del siglo XXI	Oct.	X

Fuente: Propuesta de Mejoramiento Educativo
Elaborado por: Figueroa, L. (2017)

4.6. Acciones y estrategias

El Liderazgo constituye el motor que guía el tren dentro de una organización, porque son los líderes los que tienen la visión, toman la iniciativa, influyen en las personas, realizan propuestas, organizan la logística, solucionan los inconvenientes, dan seguimiento a las actividades y asumen la responsabilidad. Es por ello que se recomiendan algunas acciones y estrategias para considerar y aplicar el liderazgo educativo en el aula o el establecimiento en general.

4.6.1. Acciones.

a) Desarrollar un plan para cimentar el liderazgo en el Área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi:

- ✚ Visualizar el equipo de liderazgo
- ✚ Establecer los objetivos del liderazgo para un grupo.
- ✚ Seleccionar métodos (Tutoría, programas de intercambio, Orientaciones, Talleres y sesiones de entrenamiento, convivencias, grupos de liderazgo).
- ✚ Establecer metas de desarrollo de liderazgo para los individuos (plan de liderazgo individual)
- ✚ Reclutar nuevas personas para dirigir.
- ✚ Desarrollarse como líder.

b) Talleres o conferencias referentes a la temática, en la que se consideren:

- ✚ Lluvia de ideas.- La técnica lluvia de ideas, también conocida como “sesión creativa”, favorece el pensamiento espontáneo mediante la creación de una atmósfera en la que queda en suspenso toda valoración crítica.

- ✚ Fotografía y video.- Dentro de los métodos propuestos por el proyecto está la utilización de vídeos, fotografías y relatos, con el fin de introducir a los miembros de la comunidad educativa, en situaciones reales y animar la reflexión y el debate.
- ✚ El debate.- Es una estrategia didáctica clave, ya que uno de sus objetivos es fomentar la participación equilibrada y respetuosa de los miembros de la comunidad educativa.
- ✚ Producción de reflexiones.- La investigación pedagógica ha demostrado que el individuo comprende mejor cuando la escritura está completamente integrada en su estudio.
- ✚ La entrevista.- Invitar a alguien para que hable de sus experiencias personales con el grupo, así los docentes o directivos, tendrán la oportunidad de hacerle preguntas y obtener información directa sobre el Liderazgo Educativo.
- ✚ Trabajo en equipo.- La labor humanitaria puede iniciarla una sola persona, pero el éxito de su continuidad depende siempre del trabajo en equipo. En este caso, el trabajo en grupos pequeños ayuda a compartir ideas y desarrollar habilidades, por lo que se recomienda su empleo a lo largo del proyecto.
- ✚ Actividades lúdicas.- Responde a la necesidad de motivar la imaginación y la creatividad, generar un clima de distensión y colaboración, favorable para la interacción subjetiva en la que se construye el conocimiento, las actitudes y los valores más duraderos.

4.6.2. Estrategias.

- ✚ No perder de vista la última meta y concentrar la energía en objetivos a corto plazo.
- ✚ Dar ejemplo, a través de símbolos y conductas visibles y sencillas de recordar.
- ✚ Inspirar optimismo y autoconfianza, aferrándose a la realidad.
- ✚ Cuide de sí mismo, y de su tripulación, conservando la tenacidad y alejándose de complejos de culpa.
- ✚ Establecer una unidad compartida: “somos uno, viviremos o moriremos juntos”
- ✚ Minimice las diferencias de estatus e insista en la cortesía y el respeto mutuo.
- ✚ Domine el conflicto. Maneje el enfado en dosis pequeñas, atraiga a los discrepantes e impida luchas de poder innecesarias.
- ✚ Mantenga el buen humor, encontrando algo que celebrar y un motivo con el que reír.
- ✚ Disposición a asumir riesgos
- ✚ Nunca desertar, siempre hay otro movimiento.

4.7. Recursos

4.7.1. Recursos humanos.

- ✚ Docentes capacitadores
- ✚ Miembros de la comunidad educativa (directivos y docentes del Área de Piano)

4.7.2. Recursos materiales.

- ✚ Carpetas
- ✚ Esferos
- ✚ Computador
- ✚ Impresora
- ✚ Materiales de Oficina
- ✚ Internet
- ✚ Escáner
- ✚ Copiadora
- ✚ Proyector

4.7.3. Recursos bibliográficos.

- ✚ Axner, M. (1993). The community leadership project curriculum. Pomfret, CT: The Topsfield Foundation.
- ✚ Gardner, J. (1990). On leadership. New York, NY: The Free Press.
- ✚ Quiñones, Hernán. (2016). Liderazgo Educativo. Loja – Ecuador: EDILOJA Cía Ltda
- ✚ Sánchez, J. (1 de septiembre de 2015). womenalia. Obtenido de womenalia: <http://www.mujeresconsejeras.com/las-7-cualidades-del-lider-del-siglo-xxi/2015/09/01/>

4.8. Beneficiarios:

- ✚ Personal Administrativo y docente del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja

4.9. Observaciones:

- ✚ El liderazgo no tiene que ser una tarea solitaria, se puede entrenar a más personas para que competentemente compartan responsabilidades, visión y compromisos.
- ✚ Ante la existencia de un medio ambiente cambiante y nuevos valores culturales las actividades centrales de conducción de los directivos en las organizaciones en los últimos tiempos suelen estar dirigidas, en lo fundamental, a encontrar respuestas rápidas a la evolución de este entorno competitivo, a solucionar cada vez mayores exigencias y asegurar el crecimiento seguro en el futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✚ Ander-Egg, E. (2004). *Métodos y Técnicas de Investigación Social II. La ciencia: Su Método y la Expresión del Conocimiento Científico*. México: Lumen.
- ✚ Artunduaga, L. (2005). *La evaluación del Desempeño de Docentes y Directivos Docente Experiencia Colombia*. Lima, Perú: Ministerio de Educación de Colombia.
- ✚ Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- ✚ Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- ✚ Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Recuperado el 09 de Octubre de 2012, de <http://documentacion.asambleanacional.gov.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/eb888489-645d-43f1-b85d-2baa1f5d6afe/Ley%20Org%C3%A1nica%20Educa%C3%B3n%20Superior>
- ✚ Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2012, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- ✚ Asociación Ecuatoriana de Editores de Textos Escolares. (2008). *Didáctica*. Quito: Asociación Ecuatoriana de Editores de Textos Escolares.
- ✚ Autores Salinas, J., Cabero J., González M., Estebanell M., Gisbert M., Castaño C., Isus S., & Sangrà A . (2005). NETLAB: Teleobservatorio universitario de docencia virtual. *Pixel Bit. Revista de Medios y Educación*, 71-74.
- ✚ Baeza A, A. (2006). Evaluación del docente en la Universidad de Chile. Evaluación de alumnos y autoevaluación. *Enfoques Educaciones*, 5(1).
- ✚ Bartolomé, A. (1999). *Nuevas tecnologías en el aula. Guía de supervivencia*. Barcelona: Graó.
- ✚ Blanchard M., Muzás M. (2007). *Propuestas Metodológicas para profesores reflexivos*. Madrid: NARCEA S.A.
- ✚ Cabrero, L. &. (1996). *El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa*.
- ✚ *Calidad Educativa*. (s.f.). Recuperado el 22 de Octubre de 2012, de http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa
- ✚ Carballo, R. (1990). Evolución del concepto de evaluación y desarrollo de los modelos de evaluación de programas.
- ✚ Casella, A. (1936). *El Piano*. Buenos Aires: Ricordi Americana S.A.

- ✚ Castellanos, D. (2003). En D. Castellanos, *Aprender y enseñar en la escuela. Una concepción desarrolladora*.
- ✚ Cerda G., H. (2003). *La evaluación como experiencia total. Logros-objetivos-procesos-competencias y desempeño*. Santa Fe - Bogotá, Colombia: Cooperat Magisterio.
- ✚ Chile, M. d. (23 de mayo de 2007). *Características del marco para la buena enseñanza*. Obtenido de <http://www.buenadocencia.cl>
- ✚ Coll, C. (s.f.). *Pensamiento Iberoamericano sobre la calidad de la educación*. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/77152/0/presentaci-n.html>
- ✚ CONFEDC. (2012). *Sistema de gestión de la calidad*. Quito: CONFEDC.
- ✚ Consuelo Vélaz y Denise Vailant. (2009). Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente. *Serie Profesión docente*, 191.
- ✚ Cortés. (2000). *Las Instituciones Educativas*. Recuperado el 10 de Octubre de 2012, de <http://bibliotecadigital.conevyt.orgmx/servicios/hemeroteca/...institu.html>
- ✚ Covey, S. (2011). Recuperado el 19 de Octubre de 2012, de <http://www.eldia.es/2011-06-08/CRITERIOS/14-Eficacia-eficiencia-efectividad>
- ✚ Cronbach, L. (1980). *Hacia la reforma de la evaluación del programa*. Madrid: Ed. Pidos.
- ✚ Curbelo, M., Espina, E. & Munchis E. (s.f.). *La Educación Durkeim*. Recuperado el 10 de Octubre de 2012, de <http://www.reducativa.com/verarticulo.php?id=35>
- ✚ Decreto Ejecutivo, 1. (2017). *Reglamento General a la LOEI*. Quito: Gobierno Ecuatoriano.
- ✚ *Definición de Institución - Qué es, significado y concepto*. (s.f.). Recuperado el 10 de Octubre de 2012, de <http://www.definicion.de/institucion/=ixzz2CbfGhwst>
- ✚ Dominicano, Red Educativa Consejo Nacional. (2012). *Proyecto de Innovación Curricular*. Quito, Ecuador.
- ✚ Duart, J. &. (06 de 06 de 2007). *Evaluación de la Calidad Docente en Entornos Virtuales del Aprendizaje*. Recuperado el 23 de 11 de 2012, de <http://www.uoc.es>
- ✚ Ecuador, M. d. (Febrero de 2011). *Estándares de Desempeño Profesional Docente. Estándares de desempeño profesional docente*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- ✚ Ecuador, M. d. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* (Registro oficial N° 417 ed.). Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ✚ Edwards, V. (1991). *El concepto de calidad de la educación*. Quito: Frónesis.
- ✚ Facundo, A. (1990). *La gestión de calidad en educación: cómo enenderla y evaluarla*. Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de <http://www.angelfire.com/fl/aco/tesis.htm/>
- ✚ Figueroa, L. (2016). *Liderazgo Educativo*. Loja: UTPL.

- ✚ Fingermann, H. (s.f.). *Tipos de evaluación educativa. La guía de educación*. Recuperado el 18 de Octubre de 2012, de <http://www.educación.laguia2000.com/evaluación/tipor-de-evaluacion-educativa#ixzz2Cni3oaFr>
- ✚ Flópez O., R. (2003). *Docente del siglo XXI. Evaluación pedagógica y cognición*. Bogotá: Mc GrawHill.
- ✚ Franco, M. (2012). Prensa. *Prensa*.
- ✚ Froebel. (1913). Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de http://es.wikipedia.org/wiki/friedrich_fr%C3%B6bel
- ✚ García, M. (1964). *Didáctica Musical*. Buenos Aires: Ricordi Americana S.A.
- ✚ Gardner, H. (1993). *Frames of mind: The theory of multiple Intelligences*. Nueva York: Basic Books.
- ✚ González, I. (2004). Modelos de evaluación de la calidad orientados a la mejora de las insituciones educativas. *Revista de Educación - Universidad de Huelva*, 155 - 169.
- ✚ Grijalva, A. (2015). *Educación Superior*. Mexico: EdicMEX.
- ✚ Gutiérrez, A. (2004). *Curso de técnicas básicas de estudio y aprendizaje*. Quito: Cámara Ecuatoriana del Libro .
- ✚ Hurtado, J. (2005). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: SYPAL.
- ✚ Insituto Colombiano para la Evaluación de la Educación. (2011). *ICFES*. Recuperado el 21 de 11 de 2012, de <http://www.icfes.gov.co>
- ✚ Jorba, Sanmartí. (1993). La función pedagógica de la evaluación. *Aula de Innovación Educativa*, 20-30.
- ✚ Lalaleo, M. (2012). *Evaluación educativa, institucional y destrezas con criterio de desempeño*. Quito: CONFEDec.
- ✚ Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y Calidad en Educación*. México: Mc Grawhill.
- ✚ Marchesi, A. &. (s.f.). *Presente y futuro de la educación iberoamericana*. Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/.../presente-futuro-d-la-edu...>
- ✚ Marchesi, A. (s.f.). *Pensamiento Iberoamericano sobre la calidad de la educación*. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/77152/0/presentaci-n.html>
- ✚ Mauri, T. y. (2002). Aprender a construir conocimientos. *Cuadernos de Pedagogía*, 318.
- ✚ Maya, A. (2003). Conceptos básicos para una Pedagogía de la ternura. Bogotá: ECOE. Ediciones .
- ✚ Medina, R. R. (1998). Estructura y naturaleza de la participación educativa. *Revista Española de Pedagogía(XLV)*.

- ✚ Ministerio de Educación. (2011). *Docentes de calidad para una educación diferente*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Documentos de la evaluación de la gestión educativa. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2002). *Manual de gestión educativa para una buena escuela de calidad* (3ra. ed.). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Recuperado el 26 de Octubre de 2012, de http://www.planipolis.iiep.unesco.org/uploa/ecuador/ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). *Resultados de Pruebas Censuales SER*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Reglamento de la Ley Orgánica De Educación Intercultural* (Registro Oficial N° 12.41 ed.). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (31 de Marzo de 2011). *Segundo Suplemento-Registro Oficial N°417*. Obtenido de <http://www.educacion.gov.ec/...1858-ley-organica-de-educacion-intercult...>
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Documentos de la evaluación de la gestión educativa. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de Desempeño Profesional Directivo*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de Desempeño Profesional Docente*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Módulo de autoevaluación institucional. 1. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.
- ✚ Ministerio de Educación del Ecuador. (18 de 11 de 2016). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/generalidades/>
- ✚ Ministerio de Educación Gobierno de Chile. (2004). *Reglamento sobre Evaluación Docente*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación Gobierno de Chile.
- ✚ Ministerio de Educación y Cultura. (2006). *Plan Decenal*. Quito: Ministerio de Educación y Cultura.

- ✚ Ministerio de Educación y LOEI. (2011). Estándares de la calidad educativa. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.
- ✚ Miranda, F., Chamorro, A. & Rubio, S. (2007). *Introducción a la gestión de la Calidad*. Madrid: DELTA.
- ✚ Oriol, A. (2000). *Aprender a enseñar*. Recuperado el 18 de Octubre de 2012, de <http://www.gobiernodecanaris.org/educacion/3/Usrn/decurfp/program/Evalua/evaluadown-htm#concepto>
- ✚ Pérez Juste, y otros . (2000). *Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación*. Madrid: Narcea.
- ✚ P.I.S.A. (2010). *Estudios sobre la calidad*. México: Magisterio.
- ✚ Patiño, F. (2006). Modelos de calidad en la formación profesional y en la educación. *Innovar*.
- ✚ Pazmiño, L., & Garcés, R. (2009). *El Sistema Educativo Ecuatoriano*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Metropolitana. Centro de estudios de Post Grados “CESPOST”.
- ✚ Peña González, A. M. (2002). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente, de los centros educativos privados del distrito N° 11-02 de Puerto Plata*. Recuperado el 19 de Octubre de 2012, de <http://www.oei.es>
- ✚ Pérez, J. (1996). *El Liderazgo y la Gerencia*. Bogotá, Colombia: Revista Universidad EAFIT. N° 102.
- ✚ Poggi, M. (s.f.). *Pensamiento Iberoamericano sobre la calidad de la educación*. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/77152/0/presentaci-n.html>
- ✚ Ponce O., F. (2010). *Módulo: Evaluación Curricular*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Metropolitana.
- ✚ PURKEY's Scholl. (2000). *Escuelas efectivas*. USA: Nasca Ediciones.
- ✚ Quinquer, D. (1999). Modelos y enfoques sobre la evaluación: el modelo comunicativo. *Aula de Innovación Educativa*, 54-57.
- ✚ Quiñones, H. (2016). *Liderazgo Educativo*. Loja, Ecuador: EDILOJA Cía Ltda.
- ✚ Real Academia Española. (2010). *Diccionario*. Madrid.
- ✚ Real, E. (2016). *Manual de Investigación para ciencias sociales y de la salud en grado y posgrado*. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.
- ✚ Riveros, Martínez. Gatarayiha, Romero, Saabedra, Alvarado . (2005). *Caracterización de la práctica docente universitaria. Estudio de casos: pregrado*. Bogotá D.C.: Pontifica Universidad Javeriana.
- ✚ Sabino, C. (2003). *El Proceso de la Investigación*. Caracas: Panapo.
- ✚ Sampieri, R. C. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- ✚ Sánchez, J. (1 de septiembre de 2015). *womenalia*. Obtenido de womenalia: <http://www.mujeresconsejeras.com/las-7-cualidades-del-lider-del-siglo-xxi/2015/09/01/>
- ✚ Sanguino. (1990). Un programa de capacitación y actualización docente como medio para la profesionalización de la enseñanza. *Educación y ciencia*, 6.
- ✚ SANTILLANA. (2008). Criterios de Evaluación. *Educación*.
- ✚ Sanz, M. (2004). *El desarrollo de la capacidad reflexiva sobre la acción docente en alumnos que finalizan su formación docente inicial en Institutos Superiores Pedagógicos*. Lima: Tesis PUCP-Facultad de Psicología.
- ✚ Schwab, J. (2003). *“Un enfoque práctico como lenguaje para el curriculum”*. Madrid: Akal.
- ✚ Soto, K. (1992). *La calidad de la buena administración*. (M. d. Energía, Ed.) Uruguay: Santo Tomás.
- ✚ Stake, R. (2006). *Evaluación Comprensiva y evaluación basada en estándares*. Barcelona: Editorial GRAÓ.
- ✚ Stake, R. (2006). *Evaluación Comprensiva y evaluación basada en estándares*. Barcelona: Editorial GRAÓ.
- ✚ Stake, R. E. (1986). *Social science and social action in an urban youth program*. Illinois: Urbana University of Illinois Press.
- ✚ Stoner, J. &. (1996). *Administración* (sexta ed.). México: PEARSON.
- ✚ Tablada, J. (15 de Julio de 2008). El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador. *El Nuevo Diario*.
- ✚ Tébar Belmonte, L. (2009). *El profesor Mediador del Aprendizaje*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- ✚ Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Bogotá: ECOE EDICIONES. D.C.
- ✚ Torres M., F. (2010). *Gestión de la calidad*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2012, de <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/calidad-total-reingenieria,htm>
- ✚ Ucha, F. (s.f.). *Definición de desempeño. Concepto en definición ABC*. Recuperado el 19 de Octubre de 2012, de <http://www.definicionabc.com/general/desempeño.php>
- ✚ UNESCO. (1999). *PERSPECTIVAS136- International Bureau of Education - UNESCO*. Obtenido de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/.../136S.pdf
- ✚ UNESCO. (2004). *El imperativo de la calidad*. Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de Unesco: http://www.unesco.org/education/gmr_download/es_summary.pdf
- ✚ UNESCO. (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Santiago de Chile: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- ✚ UNICEF, M. d. (2011). *Manual de gerencia educativa*. Ecuador.

- ✚ V.V.A.A. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Obtenido de <http://documentacion.asambleanacional.gov.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/eb888489-645d-43f1-b85d-2baa1f5d6afe/Ley%20Org%C3%A1nica%20Educa%C3%B3n%20Superior>
- ✚ Valenzuela, J. (2006). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Editorial Trillas S.A.
- ✚ Vásquez, M. (2007). *Artículos de gerencia. Docente Calidad Total y Reingeniería*. Recuperado el 09 de Octubre de 2012, de <http://www.degerencia.com/colaboradores>.
- ✚ Zino, J. (2000). *La estructura Social*. Murcia: Universidad Católica San Antonio.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Instrumento para la autoevaluación de los docentes del área de Piano del Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi de la ciudad de Loja.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: *Colegio de Artes Salvador Bustamante Celi*

AÑOS DE EXPERIENCIA:

SEXO: Femenino Masculino

OBJETIVO

Reflexionar sobre la dimensión del desarrollo profesional docente, de acuerdo a los estándares de desempeño profesional, propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

INSTRUCCIONES



-  Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad señalando con una equis en el casillero correspondiente, la alternativa con la que usted se identifica.
-  Utilice la siguiente tabla de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

A. Actualización respecto a los avances (El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber)						
1	Busca información para actualizar los conocimientos de la materia que imparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Recomienda a sus alumnos y/o compañeros bibliografía apropiada para la materia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Hace amena sus clases e inculca en sus estudiantes el complemento cultural de asistir a conciertos y/o escuchar a grandes pianistas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Participa de los seminarios y talleres de capacitación, que brinda el Ministerio de Educación o su Institución Educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Usa un lenguaje apropiado que los alumnos puedan comprender, en el que formula temas relacionados a historia de la música, armonía, formas, polifonía, instrumentación, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Emplea efectivamente diversos recursos didácticos y tecnológicos que motiven sus clases	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Tiene un conocimiento plural que incluye diversos puntos de vista de la materia que imparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Invierte recursos económicos para participar de seminarios y talleres de interpretación pianística.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9	Revisa periódicamente las normas y políticas institucionales para mantener una congruencia en sus clases con la misión del Colegio de Artes.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
10	Hace que sus alumnos se interesen en la materia, al inculcar la lectura de música de todo género (pianística, vocal, de cámara, orquestal, teatral).	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
11	Da ejemplos útiles al impartir sus clases y conversa sobre la relación de las diversas artes (Ej. Stravinsky con el cubismo)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
12	Aplica el efecto multiplicador al compartir con sus alumnos y/o compañeros, los nuevos conocimientos adquiridos en talleres de capacitación	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
13	Aplica diversas técnicas de enseñanza que le permitan conducir adecuadamente a sus alumnos para que su tiempo invertido en el estudio del instrumento sea significativo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
14	Guarda un apropiado balance entre exigencia y flexibilidad en cada uno de sus estudiantes tratando de conocerlos en los aspectos: físico, espiritual, intelectual.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
15	Refuerza la ejecución pianística efectuada por sus estudiantes a través del desarrollo de la memoria visual, analítica, muscular, nominal y rítmica.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
16	Verifica que sus enseñanzas sean realmente comprendidas por sus alumnos de instrumento	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
17	Se considera una persona culta, conocedora de diversas disciplinas relacionadas al arte que practica	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
18	Procura leer nuevas obras, asistir a nuevos cursos, aprender cosas nuevas	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
19	Practica diariamente su instrumento y les despeja dudas a sus estudiantes a través del ejemplo (audiciones)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
20	Tiene estudios superiores o de postgrado referentes a su área de enseñanza	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

B. Participación Colaborativa (El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.)		
1	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por sus compañeros docentes, directivos, estudiantes o padres de familia.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2	Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3	Comparte con sus compañeros docentes y/o alumnos materiales pianísticos útiles, para enriquecer la técnica instrumental, en donde se presenten problemas armónicos, melódicos, rítmicos y politonaes.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4	Es puntual al iniciar y culminar sus clases, inculcando a sus alumnos el sentido del deber, disciplina sacrificio, respeto al trabajo y la óptima utilización del tiempo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5	Mantiene la disciplina en sus clases, y propicia una atmósfera de elevada serenidad y óptimo humor en sus alumnos al ejecutar las lecciones	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
6	Adapta sus metodologías de enseñanza de acuerdo a las necesidades del estudiante	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
7	Establece metas de trabajo congruentes con la misión del área de Piano del CASBC	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
8	Da a conocer a los estudiantes, la programación y los objetivos de trabajo claros, al inicio del año lectivo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

9	Comparte intereses, motivaciones y estrategias para mejorar las prácticas docentes con los compañeros del área.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
10	Realiza entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
11	Invita a sus estudiantes a criticar o contrastar lo que usted expone en sus clases, generando un ambiente participativo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
12	Inculca en sus estudiantes una actitud positiva, y emplea diversas estrategias para incentivar y reconocer a los estudiantes que demuestran un buen rendimiento académico	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
13	Aplica exámenes con un grado de dificultad apropiado al nivel de cada uno de sus estudiantes	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
14	Tiene disponibilidad para apoyar y asistir a sus estudiantes con necesidades educativas especiales	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
15	Emplea mecanismos de apoyo a los estudiantes y da a conocer los criterios de evaluación del área de estudio	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
16	Se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes, llama a los padres de familia y/o representantes.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
17	Mantiene un registro detallado de la información relevante de cada estudiante	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
18	Archiva organizadamente los documentos relevantes de su actividad docente (Portafolio)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
19	Es claro y preciso al hacer algún comunicado a los padres de familia y/o representantes legales a través del departamento del DECE	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
20	Promueve la participación activa de todos los asistentes a las juntas académicas, escuchando con apertura sus opiniones y sugerencias	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

C. Capacidad Reflexiva (El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes)		
1	Siente que a sus estudiantes les gustan sus clases	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2	Se siente gratificado por la relación afectiva con sus estudiantes y colegas; así como por el apoyo de los padres de familia y autoridades de la Institución Educativa	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3	Es justo y proporciona información valiosa a sus alumnos al calificar exámenes, tareas, lecciones o recitales	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4	Promueve entre sus alumnos la confianza en sí mismos para discernir acerca de las diferencias entre estilos musicales al momento de la interpretación	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5	Define claramente al inicio del semestre las obras a abordar, y la forma de evaluar el aprendizaje con sus estudiantes, dándoles oportunidad de que expresen sus ideas	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
6	Selecciona los repertorios de sus estudiantes de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo o por el nivel de estudio en el que se encuentra (malla curricular).	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
7	Ayuda a los alumnos a aclarar explicaciones y resolver dudas evitando tener conductas discriminatorias	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
8	Promueve el pensamiento doctrinario de Dalcroze, al desarrollar la creatividad de sus alumnos dándole gran importancia a la improvisación pianística	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
9	Considera que dentro de las cualidades que usted posee, se encuentran el ingenio, la cultura y la experiencia, las cuales le permiten captar la atención de sus alumnos	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

10	Siente mayor prioridad por sus alumnos destacados que por quienes muestran ritmos diferentes de aprendizaje	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
11	Reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
12	Siente que el desenvolvimiento de sus alumnos en los recitales de fin de semestre, llena sus expectativas al ser fiel reflejo del trabajo realizado durante todo el semestre	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
13	Da un seguimiento a los avances de cada alumno, y programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
14	Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clases	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
15	Sabe reconocer y premiar el trabajo de aquellos alumnos destacados, permitiéndoles participar en eventos relevantes, representando a su Institución Educativa	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
16	Es capaz de identificar las fortalezas y debilidades de sus alumnos	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
17	Cree que el trabajo que realiza es muy trascendente y compagina con sus metas personales	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
18	Trabaja más por convicción que por la remuneración económica que recibe	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
19	Encuentra en su diario quehacer retos interesantes que le impulsan a seguir mejorando	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
20	Procura definir altos estándares de calidad para sí mismo y mantiene una línea de disciplina personal	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5