



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el nivel de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Tercer Milenio y Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo de la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: González Espinosa, Raquel

DIRECTOR: Beltrán Guevara, Patricia Maricela

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Patricia Maricela Beltrán Guevara

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en bachillerato de la Unidad Educativa Particular Tercer Milenio y de la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo de la ciudad de Santo Domingo, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014, efectuado por la Srta. González Espinosa Raquel, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 23 de julio del 2014

Mgs. Patricia Maricela Beltrán Guevara

Directora del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo González Espinosa Raquel, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en bachillerato de la Unidad Educativa Particular Tercer Milenio y de la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo de la ciudad de Santo Domingo, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. Patricia Beltrán, tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”



Raquel González Espinosa

C.I.: 1710232339

DEDICATORIA



El presente proyecto de investigación se lo dedico a la Virgen Morenita del Tepeyac, nuestra Madre en su advocación de la Virgen de Guadalupe, es a través de Ella, de su mirada tierna, que el Espíritu de Dios ha iluminado cada uno de los pasos para consultar, investigar y creativa y amorosamente poder proponer alternativas viables para un mejor desempeño de los docentes actuales y futuros.

Y a mi querida sobrina Gaby quien me ha incentivado con su empeño y su tenacidad para superar todas las pruebas, ella es un ejemplo de que si tu entorno es gris se le debe dar el color de la esperanza, solo así llegaremos a cumplir todos nuestros propósitos.

A ti Morenita y a ti Gaby, les dedico este proyecto.

Raquel

AGRADECIMIENTO



Expreso un profundo agradecimiento a mi familia, impulsores de esta barca, a mis amigos y compañeros del Clown Hospitalario UTE, sonrientes motivadores en este bello proceso, a una inigualable amiga, paciente espectadora de cada camino emprendido en el desarrollo del presente proyecto y con quien cuento incondicionalmente.

Y un agradecimiento muy especial al Espíritu Santo y a Mi Ángel de la Guarda.

Raquel

INDICE DE CONTENIDOS

Contenido

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	5
1.1. Desempeño docente	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.	8
1.1.2.2. Motivación.	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.	15
1.1.2.5. Organización institucional.	17
1.1.2.6. Políticas educativas.	18
1.1.3. Características del desempeño docente.	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.	22
1.1.4.1. Desarrollo profesional.	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.	25
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.	28
1.2. Gestión educativa	30
1.2.1. Definición de gestión educativa.	30
1.2.2. Características de la gestión.....	32
1.2.3. Tipos de gestión.	34
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	37
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.	37

1.2.4.2.	Ámbito de la gestión del aprendizaje.	39
1.2.4.3.	Ámbito de la gestión de planificación.	42
1.2.4.4.	Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.	43
1.3.	Estrategias para mejorar los procesos de gestión docente.	45
1.3.1.	Definiciones de estrategias.	45
1.3.2.	Tipos de estrategias.	47
1.3.2.1.	<i>En la gestión legal.</i>	47
1.3.2.2.	<i>En la gestión de la planificación institucional y curricular.</i>	48
1.3.2.3.	En la gestión del aprendizaje.	50
1.3.2.4.	<i>En la gestión del liderazgo y la comunicación.</i>	52
	CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.	54
2.1.	Diseño de investigación.	55
2.2.	Contexto.	56
2.3.	Participantes.	56
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	57
2.4.1.	Métodos.	57
2.4.2.	Técnicas.	58
2.4.3.	Instrumentos.	58
2.5.	Recursos.	59
2.5.1.	Talento Humano.	59
2.5.2.	Institucionales.	59
2.5.3.	Materiales.	59
2.5.4.	Económicos.	59
2.6.	Procedimiento.	60
	CAPITULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.	62
3.1.	Desempeño profesional en el ámbito legal.	63
3.1.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	63
3.1.2.	Importancia de la gestión legal en el desempeño docente.	65
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	66
3.2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	70
3.2.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	70

3.2.2.	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	72
3.2.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	73
3.3.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	77
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	77
3.3.1.1.	<i>Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....</i>	<i>78</i>
3.3.1.2.	<i>Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....</i>	<i>79</i>
3.3.1.3.	<i>Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....</i>	<i>80</i>
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza–aprendizaje.	83
3.3.2.1.	<i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.....</i>	<i>83</i>
3.3.2.2.	<i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....</i>	<i>84</i>
3.3.2.3.	<i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....</i>	<i>86</i>
3.3.2.4.	<i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....</i>	<i>87</i>
3.3.2.5.	<i>Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.....</i>	<i>90</i>
3.3.2.6.	<i>Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....</i>	<i>91</i>
3.3.2.7.	<i>Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.....</i>	<i>93</i>
3.3.2.8.	<i>Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....</i>	<i>94</i>
3.3.2.9.	<i>Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.....</i>	<i>96</i>
3.3.2.10.	<i>Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....</i>	<i>97</i>

3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.....	99
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....	100
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	103
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	104
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	107
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	109
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	112
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	114
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	122
BIBLIOGRAFÍA.....	124
PROPUESTA	131
ANEXOS	135
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	135
Anexo 2: Carta de entrega recepción del informe de los resultados de investigación	139
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	141
Anexo 4: Fotografías de las instituciones educativas y de los encuestados.....	145

RESUMEN

El presente proyecto denominado Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el nivel de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Tercer Milenio y Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo de la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014, pretende buscar alternativas que permitan al docente mejorar la aplicación de los ámbitos de gestión legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación, con el único objetivo de reinventarse, para lograr ser no solo un docente sino un excelente docente. Se aplicó para ello lo cuantitativo, exploratorio y descriptivo; se observó a cinco docentes en cuatro periodos de clase, donde se midió indicadores de frecuencia de aplicación en el ámbito de aprendizaje, del liderazgo y comunicación, los docentes a su vez han se autoevaluaron en todos los ámbitos de gestión; para estos se utilizó como instrumentos dos encuestas. De los resultados obtenidos se desprende que uno de los ámbitos a reforzar es el del liderazgo y comunicación en aras de lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, aplicando como estrategia la herramienta 3P: Persona-Productividad-Planeta.

Adentrarse a la lectura del presente proyecto investigativo es a lo que se invita... Adelante

PALABRAS CLAVES: Docente, desempeño, ámbitos de gestión, enseñanza-aprendizaje, 3P

ABSTRACT

The present research project named Teaching performance in the teaching-learning process "Study in educational centers of Ecuador" specifically in the Educational Unit Third Millennium and the Educational Unit Raúl González Astudillo, located in the provincial capital of Santo Domingo of the Tsáchilas, in the 2013-2014 school year, is intended to seek alternatives that will allow the teachers to improve the implementation of areas of legal management, planning, learning and leadership and communication, in their daily routine, with the only purpose to reinvent itself to be not only a teacher but an excellent teacher and therefore. For this, there have used methodologically a type of quantitative exploratory and descriptive; five teachers have been observed in four class periods, where application frequency indicators were measured in the field of learning, communication and leadership. The teachers in turn have carried out a self-assessment exercise on all areas of management; for these two processes are used as instrument two surveys. From final results it follows the area which needs to be reforced by the teacher is the leadership and communication to get a good process of teaching-learning, by applying like strategy the methodology 3P: Person-Productibility-Planet.

Go to the reading of the present research project is to what you are invited... Go ahead.

KEY WORDS: Teacher, performance, areas of management, teaching and learning, 3P

INTRODUCCIÓN

Entablar un diálogo sobre educación con docentes que han ejercido su profesión durante muchos años, al igual que con padres cuyos hijos ya culminaron sus estudios, y comparar sus experiencias de enseñanza-aprendizaje con las que se viven actualmente, permiten comprender los avances que la educación ha tenido y reconocer aquellos que aún se mantienen. En ambos casos se evidencia el papel fundamental del docente. El presente proyecto de investigación justamente le da el papel estelar al docente, capaz de ser el artífice de un proceso de enseñanza-aprendizaje que genere cambios personales e institucionales permitiendo elevar el nivel de educación del país, tornándolo sostenible y sustentable.

El cambio más visible tiene que ver con la importancia que se da el contar con mejores infraestructuras, equipadas con tecnología, muchas de ellas de punta. Más, cuando se observa las técnicas de enseñanza-aprendizaje, los procesos propios de la planta docente, el grado de implicación de la familia y la comunidad en estos procesos, los cambios parecen ser mínimos dejando una gran desazón. La pregunta de cajón ¿Por qué? ¿Qué papel juega el docente y su desempeño en estos procesos de cambio?

A esta pregunta trata de dar respuesta el primer capítulo, el cual se desarrolla en tres temas. Desempeño docente, gestión educativa, estrategias para mejorar los procesos de gestión docente. El despliegue del primer tema lleva a comprender el significado de desempeño docente, los factores que influyen en ese desempeño con sus diferentes características. En el segundo tema se amplían los conocimientos sobre gestión educativa a través de la gestión legal, del aprendizaje, de planificación, de liderazgo y comunicación. En cuanto al tercer tema se definen las diferentes estrategias dentro de los mismos ámbitos señalados en el tema segundo. En este capítulo se recurre de manera especial a la aplicación de la metodología explorativa, descriptiva

La metodología, es el segundo capítulo, en este se hace una explicación de los métodos, técnicas, instrumentos de investigación, recursos y procedimientos empleados para el desarrollo del trabajo investigativo.

En el tercer capítulo, mediante una metodología cuantitativa-descriptiva, se evidencia en tablas y gráficos los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación. Se utilizaron para ello dos cuestionarios el primero que invita a los docentes a autoevaluarse, a

través de la medición de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de un total de sesenta indicadores divididos en cuatro ámbitos, gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, gestión del liderazgo y comunicación. Esto dos últimos ámbitos son considerados en el segundo cuestionario donde el observador valoriza la frecuencia de aplicación de los mismos en la clase.

El último capítulo contiene las conclusiones, recomendaciones y la propuesta que ha surgido del análisis del tercer capítulo.

Esta investigación es de vital importancia para la institución educativa puesto que podrá contar con un panorama que le permita la toma de decisiones, mismas que coadyuven a la mejora de la calidad educativa, por ende de docentes, padres de familia, estudiantes, sociedad comprometidos a caminar en la excelencia.

Para responder al problema planteado había que comprender lo que es el desempeño docente, esta comprensión tuvo dos momentos el primero el enriquecimiento cognitivo y un segundo momento siendo testigo del desempeño docente en la práctica, esto último mediante la observación de periodos de clase determinados, observación que consideraba, la frecuencia de aplicación de veinte y siete indicadores.

Con este panorama se pensó en una propuesta, que siendo aplicable, pueda aportar a un mejor desempeño docente, a un sistema educativo global de excelencia, esta propuesta se la denomina: Las 3P: Persona-Productividad-Planeta como metodología para lograr un adecuado proceso de la gestión del liderazgo y comunicación.

La extensa bibliografía que existe sobre desempeño docente, calidad educativa, procesos de enseñanza-aprendizaje permitió, con cierto grado de facilidad, ejecutar el presente trabajo investigativo; por citar un ejemplo una visión un tanto reciente es el Coaching para docentes, desde esta concepción se pretende que el coach-docente trabaje en sí mismo, se conozca, tenga claro sus creencias, sus valores, se trace un plan de vida y de acción en el aula, sea coherente, consecuente. En relación al alumno, debe dejar de dar consejos y soluciones para encaminarse en ayudarlo a desarrollar sus propios recursos, a que sean conscientes de sus propias pistas y a ser capaz de alcanzar sus objetivos trazados.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

En el camino por conseguir una educación de calidad, el desempeño docente juega un papel fundamental, ya que este es uno de los principales protagonistas del proceso de enseñanza aprendizaje. Ya lo señala Lina Marcano (2008) “El éxito de cualquier sistema educativo dependerá en gran medida del nivel de desarrollo profesional alcanzado por los docentes lo que repercutirá en la calidad de los resultados del aprendizaje.” (p. 40)

Evaluar el desempeño de los docentes ya sea desde la autoevaluación; la evaluación que le da la autoridad, los estudiantes y la evaluación de pares, resulta, por ende, muy significativo para elevar la calidad de la educación, sobre todo considerando las nuevas normativas que ha planteado el Ministerio de Educación del Ecuador, donde se le exige al docente cambiar los antiguos prototipos de enseñanza-aprendizaje, y sin dejar de ser el docente, uno de los principales actores del cambio, pasar del que posee el conocimiento al que orienta al estudiante en su proceso de aprendizaje. Así se lo señala en el nuevo bachillerato general unificado:

El papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender

Con este criterio, qué busca el desempeño docente, Marcano lo expresa de esta manera “Permite caracterizar el quehacer pedagógico del maestro en ejercicio y a la vez facilitarle las vías de autoconocimiento que le permitan conocer sus posibilidades y necesidades con vista a desempeñarse como tal, así como proyectar acciones que lo conduzcan a la formación permanente y al desarrollo profesional y por ende elevar la calidad educacional.” (Marcano L., 2008, p. 37)

Entonces, se puede entender que el desempeño docente es ese proceso de evaluación constante que le permite a este desarrollar con excelencia su tarea de educador implicando un desarrollo humano y pedagógico-científico.

El libro Manual de educación (Océano) sostiene que el desempeño docente se orienta a tres aspectos; el primero a la docencia, esto es el dominio del área de conocimiento, la didáctica empleada, a su profesionalidad enfocada en la responsabilidad que este ha asumido para su formación; la segunda su presencia dentro y fuera de clases, es decir, el testimonio de valores propios, su desempeño ético y una tercera su vinculación con la colectividad, tornándose un ente activo en su localidad involucrando a todos los agentes de la institución como son los directivos, estudiantes, familias, y sus pares. (p. 39)

Evaluar el desempeño docente lejos de ser una tarea fácil, se torna compleja, por razones como la objetividad vs la subjetividad del evaluador o evaluadores, por el sin número de métodos de evaluación existentes, por normativas externas a la institución, que buscan evaluar sin considerar el contexto propio de cada docente, entre otras.

En un estudio sobre la evaluación docente en la pedagogía Montessori, al hablar de desempeño docente, cita a Santoyo (1988) quien “considera que la evaluación del desempeño docente es un proceso de conocimiento apoyado en un ejercicio de reflexión constante y sistemático, que desemboca en un juicio de valor; no hay evaluaciones acabadas, por más científicas que sean, solo son aproximaciones que intentan captar la totalidad de los fenómenos educativos.” (Bermúdez J., Milton E. y Mendoza A., 2008, p. 231)

Se concreta que el desempeño docente es la presencia transformadora y en constante transformación o crecimiento de la persona -docente- que invita a la transformación de los demás actores del acontecer educativo y el impacto que esto genera en la sociedad, transformación que le permite llegar a la verdad y a su vez a la felicidad, “se trata de un proceso que debe orientarse fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza a fin de contribuir progresivamente a su mejora. El criterio básico será conseguir una utilidad efectiva del conjunto del proceso como recurso de perfeccionamiento docente haciendo buenos los propósitos de la evaluación formativa.” (Tejedor F., 2012, p. 322)

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Pedagogía Montessori al respecto, se apoya en varios autores, expresando

“La evaluación del desempeño docente la define Valdés (2000) como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de las capacidades pedagógicas del docente, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales con alumnos.”

Y además cita a Gibbs, Haddock, Kennedy, Berry (1996) “La efectividad de un docente se ve influenciada por un gran número de factores. Sin embargo, las investigaciones han demostrado que la eficiencia se ve influenciada más por el ser del maestro que por su hacer” (Bermúdez J., Milton E. y Mendoza A., 2008, p. 231)

Por tanto, si se valida lo anterior, es necesario analizar algunos de ellos.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

El fragmento del diálogo que tuvo Alicia con el Gato de Cheshire en el conocido cuento de Alicia en el País de las Maravillas, Lewis Carroll (1865) servirá de sustento de la importancia que reviste la formación inicial y la capacitación docente.

- “...Podría decirme por favor, ¿qué camino he de seguir desde aquí?
- Eso depende en buena medida del lugar a donde quieras ir – dijo el gato
- No me importa mucho adónde - dijo Alicia
- Entonces no importa por donde vayas – dijo el gato...”

Como se puede observar a través del diálogo de Alicia, es de vital importancia que el docente sepa el camino que transita, hacia donde quiere llegar, también es de vital importancia conocer hacia donde quieren llegar los estudiantes y la forma como recorren este camino para apoyarlos en ese proceso.

La formación del docente es para la educación y para los gobiernos un eslabón fundamental ya que en las manos y corazón de este se forjan los ciudadanos de un presente y un futuro, quienes aportan a la construcción de naciones prosperas en todos sus áreas: humana, política, económica, social, étnica, etc.

Es por ello que frente a los cambios vertiginosos que vivimos y a las exigencias de una educación de calidad, la formación inicial del docente de hoy, ha tenido avances considerables.

Desde el 2010 se implementan estándares de calidad con el objetivo de lograr la acreditación de programas académicos. En el Plan Decenal de Educación 2006-2015 se puede observar que se busca la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. El Plan Decenal en su numeral 8 señala:

8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe. (p. 41)

A la formación inicial del docente se suma un proceso de capacitación denominada permanente o continua, la misma que busca apoyar al docente en su comprensión de los avances tecnológicos y científicos, los cambios sociales, la nueva postura de los adolescentes y jóvenes frente a su entorno e incluso frente a la vida misma “Estudiar y reflexionar sobre los acontecimientos que inciden en el proceso de aprendizaje de una persona deben ser una constante en el quehacer diario de aquellas que se dedican a la formación y que orientan su trabajo hacia la enseñanza” (Pulgar J., 2005, p. 17)

Considerando lo dicho referente a la importancia que tiene para la educación un docente altamente preparado, consideramos adecuada la postura que presentan Núñez y Palacios (2004) para quienes la formación docente tiene tres aspectos a considerar: El primero la capacitación docente como un proceso continuo considerando que “las tendencias de cambio

en el campo científico-tecnológico y, específicamente, pedagógico y didáctico son muy acelerados” Un segundo aspecto la capacitación docente como un proceso interdisciplinario, estos autores señalan que “Casi todas las ciencias necesitan de otras para avanzar, a partir de lo cual los paradigmas, los enfoques han variado. Estamos al frente de la interdisciplinariedad, la multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad.” Tercer y último aspecto la capacitación docente como un proceso del trabajo en equipo, “La cooperación crea mejores condiciones de trabajo y avance y, por tanto, es de indiscutible beneficio para el aprendizaje y el desarrollo de los individuos” (pp. 5-6)

Podemos concluir que la adecuada formación y capacitación docente le permitirá a este ayudar a que todos los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje mantengan un equilibrio entre la persona, la productividad y el planeta. El docente debe sentirse que posee todas las capacidades y los conocimientos para generar equilibrio y bienestar, debe revisar, reflexionar y cuestionarse por lo que está generando tanto para él, para los estudiantes, para el entorno educativo, para la sociedad, para el planeta.

Esta formación del docente le permitirá invitar a caminar por el sendero de los “co”: Cooperación, co-laboración, co-creación, co-inspiración, co-responsabilidad, co-muni3n, co-apertura, co-aprendizaje. Para lograr ser parte de esto, “debemos trabajar en procesos que apelen a lo humano e inviten a que cada ser profundice en su mirada interna para que, en una aparente paradoja, sea capaz de ver al Otro, para que al profundizar en uno descubra que es mirando, cuidando y atendiendo al otro que nos convertimos en seres humanos” (Laduz R., 2012, p. 80).

Como lo dice hermosamente María Montessori: "La primera tarea de la educaci3n es agitar la vida, pero dejarla libre para que se desarrolle."

1.1.2.2. Motivaci3n.

Arturo Orantes se1ala: "Los seres humanos logramos lo extraordinario, no por el grado de conocimientos o habilidades que tengamos, sino por el grado de motivaci3n que despertamos en nuestras almas"

Para el término motivación encontramos un sin número de definiciones, todas ellas señalan en el fondo que la motivación es un proceso que encamina a la consecución de metas u objetivos. El estudio de la motivación aparece alrededor de 1950, con máximos exponentes como Freud con la teoría de la personalidad y el psicoanálisis, Maslow con la teoría de las necesidades, Herzberg con la teoría de los dos factores, entre otros; las teorías contemporáneas existentes sobre la motivación basan sus reflexiones en estos autores. Junto a las diversas teorías de la motivación se han planteado programas de motivación, considerando que esta se despliega de diferente manera en cada individuo.

La motivación es de tipo intrínseca y extrínseca. Frente a la primera, se debe considerar que nadie motiva a nadie, la motivación pertenece a cada individuo y es por ello que tanto los estudiantes como los docentes deben establecer diálogos que les permitan descubrir que es lo que los motiva y como pueden ayudarse el uno al otro.

Leonor Pardo (2001) al respecto señala “La motivación es algo personal, que depende de un número de variables; por eso, en el intento de motivar, el docente se enfrenta a la necesidad de llegar a la individualidad de cada uno de sus estudiantes, para tocar sus fibras personales y lograr que cada uno, con las particularidades de su personalidad, con el bagaje de sus experiencias y sus intereses personales y profesionales, presentes y futuros, reaccione positivamente y aprenda sobre el tema en cuestión” (párr. 48)

Más como Pardo mismo manifiesta, en un grupo de 30 o 40 estudiantes lograr esto es casi una utopía, es por ello que el docente intenta una motivación grupal. Es aquí donde el docente aplicará la motivación extrínseca. Para ello es preponderante que el docente se preocupe por conocer las diferentes formas o teorías que existen sobre la motivación, ya que esto le permitirá descubrir como llevar a que el estudiante encuentre la motivación que le ayude a revelar el por qué es importante ser un actor activo del proceso de enseñanza aprendizaje (motivación intrínseca).

Por citar un ejemplo, Adair J. (1992) ubica la motivación dentro de lo que ha denominado la regla del 50 y 50, es decir que el 50% de la motivación viene de dentro de una persona y el 50% de su medio. La regla del 50 y 50 “cubre tanto lo que ocurre dentro de un individuo en función

de querer hacer algo y también lo que ocurre fuera mientras se recibe la influencia de los demás o de las circunstancias” (p. 36)

También el docente podría intentar descubrir hasta que punto los factores personales y externos ayudan a mantener su nivel de motivación alto, por decir, dentro de los personales: de que manera aporta un adecuado crecimiento espiritual, emocional, mental y corporal. Dentro de los factores externos cómo influye en la motivación el clima educativo; la relación con autoridades, con padres de familia, con la comunidad en general; normativas y reglamentos, procesos de evaluación.

¿Qué busca la motivación en el docente? Como respuesta podría plantearse que la motivación busca generar responsabilidad, generar confianza y desarrollo del potencial. “La motivación es la que induce al maestro(a) llevar a la práctica una acción, es decir, estimular en sus alumnos (as) la voluntad de aprender y hacer que estos(as) apliquen comportamiento voluntario en la realización de los trabajos en la clase” (Mendoza E., 2009, p. 9)

La motivación hace al docente y estudiante responsables de una manera más natural y espontánea, es decir sin sentir que son obligados a serlo. Genera confianza en los recursos que poseen, los mismos que a veces, por miedo o temor se deja de usar; por último estar motivados los enfoca en el potencial que tienen como personas, mismo que los impulsa a alcanzar sus metas y la vida que se desea vivir.

“La motivación es como la bellota, una semilla que tiene el potencial de convertirse en un grandioso roble” John Whitmore.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

“El papel del profesor es fundamental en la formación y cambio del autoconcepto académico y social de los estudiantes. El profesor es la persona más influyente dentro del aula por tanto el alumno valora mucho sus opiniones y el trato que recibe de él.” (García F. y Doménech F., 2002, p. 32)

Los objetivos del nuevo Bachillerato General Unificado BGU, que se plantean en el Plan decenal de Educación, son: “Preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento” Para que esto se cumpla manifiesta que “El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana. (Ministerio de Educación, 2011, p. 6)

Por eso se reconoce que la relación que existe entre docente y estudiante influencia en el desempeño docente, ya que el producto de esta correlación hace del proceso de enseñanza aprendizaje, un proceso de calidad, así como también se ve influenciado en el proceso de aprendizaje del educando al que hay que prepararlo como un sujeto activo de su aprendizaje en lugar de considerarlo el objeto al que hay que enseñar.

Se debe reconocer y resaltar que lo fundamental de la relación profesor-alumno, es que ante todo es una relación de personas y personas que necesitan la una de la otra. Esta consideración se plasma en este acápite ya que de esta interrelación se desprende una gama de respuesta al proceso de enseñanza aprendizaje.

Adicional, al reconocer que la interrelación más allá de procesos, trae consigo un reconocimiento de la realidad del otro, permitirá entender diferentes posturas tanto del docente como del estudiante en el momento de su relación y por ende dar respuestas acordes a estas realidades. Considero que es así como se construyen verdaderos procesos educativos.

Otra perspectiva de esta relación es la presentada por Edgar Carrillo y Luis Estrevel (2006) quienes citan a Vigotsky (1993: 23), este último señala: “en la escuela, el niño no aprende a hacer lo que es capaz de realizar por sí mismo, sino a hacer lo que es todavía incapaz de realizar, pero que está a su alcance en colaboración con el maestro y bajo su dirección” (párr. 44)

Para concretizar en la práctica lo dicho por Vigotsky, se ha presentado una alternativa de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de reducir el número de estudiantes por

aula con la única finalidad de que esta relación contractual sea mucho más fructífera, considerando que mientras más personalizada la educación mayor será el nivel de aprendizaje natural y por ende mayor y mejor resultado. Al parecer esto ya es considerado por el Ministerio de Educación, quien plantea que el estándar a nivel nacional es de 26,49 alumnos/aula. Aún se está trabajando en la aplicación de esta normativa, aunque resulta un tanto compleja por la demanda existente.

Se presenta el cuadro estándar propuesto

CUADRO 1

REGIÓN	ALUMOS/AULA ESTANDAR
AMAZONIA	20
COSTA	27
SIERRA	27
TOTAL NACIONAL	26,49

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Elaborado: Ministerio de Educación del Ecuador

En esta correlación el docente debe reconocer que cada alumno “aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, su intimidad, sus necesidades, emociones y prejuicios, que influyen en sus comportamientos y respuestas. De igual manera, el profesor aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, sus necesidades, prejuicios y obligaciones, que influyen significativamente en sus emisiones y también en sus respuestas” (Cámere, 2009, párrs. 16-17)

Entonces qué hace el docente, el docente se convierte en un facilitador de procesos de aprendizaje, el docente debe desarrollar cada vez más la habilidad de entender como aprenden cada uno de sus estudiantes. Un ejemplo al respecto es la experiencia vivida por Timothy Gallwey, uno de los creadores del Coaching, dentro de su proceso de descubrir una nueva forma de enseñanza, el relata que mientras se encontraba cenando en un restaurant un deportista le interrumpió y le pidió un consejo para mejorar lo que sus entrenadores le repetían una y otra vez. Tim le dijo que, frente a un espejo que se encontraba en el local, le enseñará como ejecutaba su golpe. El joven tenista realizó la maniobra y al mirar el reflejo tuvo

conciencia de que levantaba demasiado el brazo, Gallwey miró el rostro del tenista y pudo visualizar que en ese preciso instante el tenista tomó conciencia de como movía la raqueta. El deportista le agradeció ya que en tan poco tiempo él superó una mala técnica del juego. Tim Gallwey le dice ¿De qué me agradece si yo no le enseñé nada? Exacto contesto, más me ayudó a darme cuenta por mí mismo del error y ahora es tarea mía el mejorarlo. Gallwey comprendió en ese momento que el ser humano tiene la capacidad de aprender sin que le enseñen.

En definitiva la relación profesor-estudiante lejos de ser una relación impositiva, debe ser una relación de transformación mutua.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Cuando se analiza en retrospectiva los lugares de convivencia y de aprendizaje sin lugar a equivocarnos afirmamos que los dos principales es el núcleo familiar y la escuela. Es por ello que hay un vínculo muy estrecho entre los dos, a pesar de que ya en la vivencia diaria existe como un divorcio que se está intentando superar.

El núcleo familiar hoy por hoy ha sufrido un cambio considerable, la familia tradicional como se ha concebido por décadas, esto es: esposo-padre, esposa-madre, hijos-hermanos; ha cambiado y en muchos casos considerablemente. Esta realidad debe ser considerada mucho por las institución educativas que acoge al miembro de la familia. Ya lo dice Beatriz de León (2011) “No podemos olvidarnos que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas”. (p. 5)

Existe un factor de influencia en la relación familia-escuela, este factor son las propuestas globalizantes del mundo en el que vivimos; una sociedad impregnada principalmente por la mentalidad de consumismo y de individualismo, invade la vida familiar y la vida de la escuela, si estos dos ambientes se dejan manipular por esta concepción, la transformación de los

individuos más susceptibles, como son los niños, será desde esta concepción muy alejada de los verdaderos valores. Es por ello que debe existir diálogos y encuentros entre estos dos grandes mundos familia-escuela, entendiendo que a los dos les interesa el desarrollo humanístico y profesional de su vínculo, es decir del estudiante.

Ahora, se debe reconocer que ya en la práctica esta correlación esta desarticulada, cada una de las partes responsabiliza a la otra del proceso de enseñanza de los estudiantes, y existe el temor de no saber hasta dónde termina su responsabilidad. A modo de ejemplo, Jordi Garreta (2007), comparte el criterio de un padre de familia cuando se le cuestiona sobre la relación entre la familia y la escuela “Por parte de los padres no se sabe hasta qué punto es correcto implicarte, hay miedo de invadir el terreno profesional del profesorado. Por parte de los maestros, hay miedo de que no sea respetado su criterio profesional. Habría que meditar sobre este tema e intentar poner una solución, una especie de filtro en esa línea tan fina que existe entre lo correcto y lo incorrecto. Sobre todo hace falta mucha información y que todo el mundo la reciba” (p. 12)

Queda claro, que es preciso encontrar imperativamente, estrategias para que escuela-familia trabajen armoniosamente, comprometidas con una educación de calidad, con una formación en valores cuyo resultado serán hombres y mujeres que aporten a una sociedad mejor, es decir entender que la responsabilidad es compartida y por ende se la ejecuta de manera compartida, recordando que la escuela complementa la educación que le da la familia.

Como fundamento de esta gran tarea, se plantea la existencia de dos estrategias, la primera busca incrementar las capacidades del centro escolar para implicar a las familias creando climas dinámicos e interactivos con ellas, en un ambiente de confianza y capacitando al profesorado para que estos encuentros sean constantes. La segunda, es la capacitación a los padres para que se involucren efectivamente, esto les permitirá a las familias construir un papel activo, un sentido positivo de eficacia y un especial reconocimiento de que tanto la escuela como el profesor requieren del apoyo de ellas, es decir que sean conscientes del valioso e importante papel que tienen en la formación de los hijos. (Bolívar A., 2006, p. 136)

Esta segunda estrategia reconoce que así como el docente aprende y el estudiante aprende, las familias también aprenden. Una propuesta para ello es la denominada Plan Nacional de Escuela para Padres la que busca ser un apoyo para que ellos vayan asumiendo su rol dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

Se puede concretar diciendo cual es el papel fundamental de familia-escuela y su incidencia en los estudiantes:

La familia brinda los elementos iniciales y fundamentales en el proceso de personalización. Los tres elementos básicos de la personalidad que formarán su matriz conductual son: Imagen de sí mismo, imagen del mundo (realidad) la imagen de la relación yo-mundo sobre la que asentará sus conductas personales. La escuela, como socializar secundario, debe ofrecer vivencias que permitan desarrollar estos tres aspectos integradamente, en un contexto más amplio y específico, ya que nuestra función es desarrollar las capacidades que le permitan la formación de una personalidad autónoma e integrada activamente a la sociedad y cultura en el que vive. (Angeletti M. y Gracias M., 2008, pp. 14-15)

1.1.2.5. Organización institucional.

Buscando dar respuesta a este punto, encontramos que “La escuela puede contemplarse como una organización de aprendizaje o como un sistema compuesto por subsistemas que, a su vez, pertenecen a sistemas de orden superior (Reynolds et al. 1997) Así pues un sistema es una totalidad que está formada por un conjunto en interacción dinámica y organizada en función de una finalidad. Además, esta totalidad mantiene relaciones dinámicas con otros sistemas y evoluciona en función de todo ello” (Iglesias M., 2006, p. 143)

Conceptualizando, también encontramos que “La organización como función administrativa es el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos pertinentes de su administración; establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno” (Herrera E., 2008, p. 238)

Una adecuada organización institucional basada en los principios que cada establecimiento ha construido, fundada en las leyes que rigen al sistema de educación vigente y establecida en el

compromiso que deben asumir todos sus miembros, debe ser el espejo donde otras instituciones puedan reflejarse.

La Institución se organiza con la finalidad de satisfacer necesidades y de perdurar en el tiempo, para ello se apoya en una estructura jerárquica y en procesos que van más allá de quienes lo ejecutan, claro esta sin perder de vista al capital humano con el que trabaja y al que se dirige.

La organización institucional además cuenta con una serie de reglamentaciones, manuales sean estos de procedimientos, de funciones, organigramas, que le permiten cumplir con la finalidad para la que fue creada, las mismas que deben ser socializadas y vividas por todos los responsables del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Se concibe como política educativa todos aquellos criterios o directrices que la institución cuenta para su desarrollo. “Por Política Educativa entiendo el conjunto de planteamientos teóricos, programáticos, enunciativos, declarativos y de concepción o visión educativa que se plasman en líneas centrales de acción manifestados en documentos, declaraciones y actividades a desarrollar sobre el sector educativo en un corto, mediano o largo plazo.” (Moreno P., 2006, p. 10)

De varios estudios realizados en América Latina, sobre los progresos que ha tenido la educación en la región, al hablar de políticas educativas, da como resultado que en la actualidad se centran en la eficiencia y calidad. Un amplio estudio al respecto nos presenta Juan Ponce (2010) señalando que las políticas educativas en Latinoamérica, incluido por supuesto nuestro país, priorizan los siguientes aspectos: “a) Descentralización de la educación, b) mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, c) incentivos a los profesores, d) la creación de sistemas de evaluación de logros académicos y e) intervenciones por el lado de la demanda.” (pp. 30-40)

Hablar de política educativa, es hablar de grandes esfuerzos y de muchos actores; el primero porque la construcción y aplicación de estas políticas requieren de diálogo, de estrategias de

negociación, de mecanismos para involucrar a todos los responsables de forjar una educación de calidad. Frente al segundo, los actores del proceso educativo se estructuran desde dentro y fuera de la escuela. Los actores internos son las autoridades, docentes, estudiantes, familia y los externos la comunidad y el estado, este último con un papel fundamental ya que las políticas gubernamentales deben ser articuladas en la elaboración de las políticas internas.

Por citar un ejemplo, en nuestro país, el Estado a través del Ministerio de Educación ha planteado que las políticas educativas deben responder a una acreditación institucional, es decir a elevarla calidad de la misma; cabe señalar al respecto, que cada institución educativa ha tenido que responder a las exigencias políticas planteadas en un tiempo record para cumplir con este proceso. Los objetivos del Desarrollo del Milenio suscrito por la comunidad internacional, el Plan Decenal de Educación 2006-2015 y el Plan Nacional del Buen vivir 2013-2017 son pilares donde se fundamentan todas las demás políticas educativas.

También se debe reconocer que “La política educativa es un conjunto mucho más amplio de acciones que tienen la capacidad de definir enfoques, contenidos, estilos de enseñanza y concepciones, así como hacer cumplir mandatos específicos, cotidianos e irregulares” (Rivas A., 2013)

Mirar la política educativa desde la perspectiva del docente, permite seguir afirmando que el docente como uno de los representantes principales de la calidad de la enseñanza-aprendizaje, debe involucrarse activamente en la construcción, análisis y aplicación de políticas educativas. La Secretaría de Educación Pública de México propone tres objetivos, de los que el docente ecuatoriano puede hacer eco,

Primero, la política debe promover que los maestros tengan participaciones profesionales significativas en diversas áreas de la práctica; por ejemplo, en el diseño y la evaluación del currículum, en el establecimiento de estándares y en la evaluación de la práctica que otros han desarrollado. Segundo, los recursos deben dirigirse hacia aquellos componentes de la infraestructura profesional que apoyan la participación y el aprendizaje de los maestros. Tercero, las políticas de apoyo deben enfocarse a mejorar las condiciones para sostener las comunidades de aprendizaje docente de alta calidad, en lugar de enfocarse a las formas institucionales particulares o a compromisos permanentes. (p. 4)

Se finaliza indicando que la implementación de estas políticas en forma correcta, permitirá el desarrollo de verdaderos espacios donde se viva un auténtico proceso de enseñanza-aprendizaje donde estén involucrados todos los actores, por su grado de responsabilidad a la cabeza el docente, seguido por estudiantes, familia, comunidad y estado, cumpliendo de esta manera la finalidad que persiguen estas políticas, esto es garantizar una educación de calidad a todas la personas.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Mucho se escucha a cerca de mejorar la calidad de educación como componente medular del desarrollo económico, social y cultural del país. También es claro que para que esto suceda debe existir muchos cambios de paradigmas con que se ha venido desarrollando la educación, muchos de ellos determinarán un mejor desempeño docente.

Característica de desempeño docente es “El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Robalino M. 2007, p.3)

Una característica que determina el desempeño docente tiene que ver con su formación. Una adecuada formación inicial y continua determinará la forma como el docente aplica la planificación curricular; estrategias metodológicas idóneas; despliegue de procesos de enseñanza respetando la diferencia de aprendizaje de los estudiantes; aplicación de sistemas de evaluación coherente que abarque tanto lo cualitativo como lo cuantitativo, entre otras.

Otra característica, que se rescata de las afirmaciones de Santos Soulbal (2008) es que los docentes deben comprender que más allá de impartir netamente contenidos en las instituciones escolares, estos deben ir a lo cardinal de los conocimientos y habilidades, además

priorizar “el desarrollo de las capacidades cognitivas en un proceso que tenga como base los componentes de la ciencia tales como: valorar la historicidad del contenido, comprender la esencia de los fenómenos en el orden teórico y saberlos aplicar, establecer nexos y relaciones, tener en cuenta los aspectos éticos que acompañan a los descubrimientos científicos y crear un sentido de compromiso social”. Afirma también la importancia de crear el vínculo con la vida, para que los estudiantes desarrollen valores que lo comprometan posteriormente a realizar transformaciones en su realidad sin perder lo afectivo (p.326)

Se puede entender también como característica del desempeño docente, un adecuado proceso de comunicación, Luis Felipe El-Sahili (2010) citando a Benito y Cruz consideran “que como docente, el 90% de la interacción con los alumnos es comunicación, este hecho hace que lo que se dice y como se dice genere un impacto en el alumno, tanto a nivel intelectual como personal” (p. 297) Y por qué esta es una característica, porque a través de ella se puede descubrir si existió una adecuada transferencia de conocimientos; permite elevar la relación estudiante-profesor a un grado de confianza beneficiando el proceso de enseñanza-aprendizaje; crear un clima laboral que le ayude a su desempeño.

Múltiples autores han buscado sintetizar las características del desempeño docente, a continuación se expone la visión de dos de ellos, que han sido citados en el libro de Carlos García (2009), sobre desempeño profesional docente:

Hunt (2008) determina cinco características: Están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje, conocen las materias que enseñan y saben como enseñarlas, son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil, piensan sistemáticamente a cerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia, son integrantes de comunidades de aprendizaje.

Darling-Hammond y Sykes (2003) quienes enumeran: habilidad verbal y conocimiento de la materia a ser enseñada, habilidad académica, conocimiento profesional, experiencia. Así como el entusiasmo, la flexibilidad, la perseverancia y la preocupación por los estudiantes.(pp. 56-57)

La practica docente como se ve, implica todas las acciones que el docente aplica para obtener una educacion de calidad, desde su formación hasta la culminación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas características, propias del desempeño docente, buscan que este, vaya transformando su forma de enseñar, siendo cada vez más consciente de como planifica, de su dominio del tema o temas, si en verdad provoca y facilita el aprendizaje significativo, si comprende y se apoya para la enseñanza-aprendizaje en la cultura y realidades de la zona, si desarrolla una pedagogia dinámica, su trabajo en equipo, su relación con la institución y aporte para su desarrollo, etc.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Con los vertiginosos avances de la ciencia y la tecnología, el mayor desafío que debe enfrenta el docente para mejorar su desempeño y por ende elevar la calidad educativa es el compaginar estos avances con los valores y crecimiento humano.

El desempeño docente debe estar enmarcado tanto en el hacer y conocer asi como en el ser y convivir y deben como ya se ha mencionado, ser un desempeño eficaz, creativo y responsable. El Ministerio de Educación, presenta dentro de los estándares de calidad, el estandar de desempeño profesional docente con el que se busca identificar a un docente de calidad. El Estandar señala textualmente

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer as características y prácticas de un docente de calidad, quien además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Dentro de este contexto los tres desafíos del desempeño a tomarse en cuenta para su análisis constituyen: Desarrollo profesional, relación familia escuela-comunidad y fundamentación teórica de la práctica docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

La nueva realidad global exige al docente una nueva manera de enfrentar su tarea de educador y exige también que el sistema educativo en general plantee cambios que reconozcan estas nuevas tendencias.

Haciendo una retrospectiva, se encuentra que la introducción de la palabra “desarrollo profesional” sucedió en la mitad del siglo XX, específicamente en los 80, con la finalidad de “resaltar el giro en el estudio de los profesores en el ejercicio de su actividad” Para ello se plantearon dos cuestionamientos “¿Cuáles son los procesos formales o informales de formación/aprendizaje en el trabajo? Y ¿Qué conocimientos vinculados a la profesión estructuran y re estructuran los profesores en el ejercicio de su trabajo que hacen a su desarrollo profesional?” (Ardiles M., 2005, p. 48)

Ardiles, también encuentra cuatro categorías que comenzaron a construir el objeto de estudio del desarrollo profesional, siendo estas “las bibliografías familiares y escolares, la carrera docente, la cultura profesional, la capacitación docente” esta última, según la autora, ayuda a entender que el desarrollo profesional es sinónimo de perfeccionamiento docente (p. 49)

Se puede analizar entonces que el desarrollo profesional busca, la excelencia del docente como de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, haciendo que la tarea del docente sea mucho más llevadera, sin las preocupaciones excesivas que se podría suponer sufre un docente que desconoce cómo enfrentar diversos acontecimientos que suceden dentro del aula e incluso fuera de ella; mediante el desarrollo profesional se intenta obtener herramientas que permitan articular la teoría con la práctica, que le ayuden a reconocer el arte de aprender del educando y por ende responder a este desde una enseñanza adecuada que genere un aprendizaje significativo.

En el libro de Carlos García (2009) mencionado anteriormente, aparece una frase de Darling-Hammond, quien expresa “Nunca antes el éxito, quizás la supervivencia de las naciones y de la gente, estuvo tan fuertemente ligado a la capacidad de aprender. Nuestro futuro, por lo tanto, depende ahora como nunca antes de nuestra capacidad de enseñar” (p. 9)

Una frase que lleva a entender la importancia del desarrollo profesional del docente, ya que este al ser el adalid de una educación más emprendedora, mucho más proactiva, investigativa, con una educación que debe buscar comprometerse con la persona, la productividad y el planeta, su desarrollo profesional, debe dar respuesta a estas exigencias.

Pese a que no se profundizará en la calidad, variedad y costos de oferta de formación con la que el docente cuenta para su desarrollo, si se señala que sabiendo tomar la elección adecuada y considerándola como una inversión, el maestro cuenta con espacios que le permiten profesionalizarse y capacitarse.

En todos los artículos del Capítulo VII de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Ecuatoriana (LOEI, 2011) se menciona sobre la importancia de la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación, debemos reconocer que dentro de esta formación permanente se ofertan un sin número de áreas.

Más un área que esta, se podría decir, descuidada, siendo fundamental es la del crecimiento personal, un espacio de desarrollo profesional que resulta poco apetecido por el docente, siendo como se ha señalado fundamental para su desempeño, sobre todo porque el consumismo e individualismo que parecen dominar en el siglo XXI están provocando una gran deshumanización.

El desafío del desarrollo profesional “es un estilo de vida basado en la consciencia y la calma, que nos permite vivir el momento presente... dentro del ambiente educativo es fijarse como meta que nuestros alumnos –comenzando por los docentes- sean capaces de lograr un estado de conciencia y calma que les ayude a conocerse mejor, autorregular su conducta” (Arguis, Bolsas, Hernández, Salvador, 2012, p. 35) y por ende permitir que fluya su capacidad de conocimiento, investigación, vinculación con la comunidad

Ahora bien, desde el Ministerio de Educación se han propuesto indicadores para medir el desarrollo profesional del docente con la finalidad de hacer evidente este desarrollo o demostrar las falencias del mismo para reforzarlo o corregirlo.

En consecuencia, tanto la formación intelectual, didáctica, inseparable del crecimiento humano fortalecerán su desempeño para una educación de calidad.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Conseguir articular la relación familia-escuela-comunidad es un gran desafío que ha enfrentado la educación a lo largo de la historia, articulación que se ha estimado de vital importancia, buscando en mayor o menor grado estrategias para que familia-escuela-comunidad lleguen a tener una sinergia que les permita conseguir una excelente formación en todos los niveles de educación considerándose incluso el universitario.

Estas estrategias han carecido del verdadero impacto, porque a pesar de que la teoría busca la integración, la realidad es que cada uno responsabiliza al otro de su tarea en lugar de asumir su labor y compaginar con la de las dos estructuras restantes para obtener un resultado 100% óptimo en beneficio de los estudiantes, tal como se lo mencionó en el apartado Relación familia-escuela

María Comellas (2013) encaja a la familia-escuela y comunidad en tres niveles denominados: El microsistema, mesosistema y macrosistema. El microsistema se relaciona con la primera influencia que la persona tiene desde temprana edad; el primer microsistema es la familia y el segundo microsistema es la escuela. El mesosistema hace relación a la comunidad, y el macrosistema es el contexto social amplio (p. 16-17)

Conceptualizando los términos

La revista EcuRed define a la escuela y familia en los siguientes términos:

La escuela es una institución social que tiene como misión la formación de las nuevas generaciones, para ello tiene que lograr dirigir acertadamente a todos los elementos que

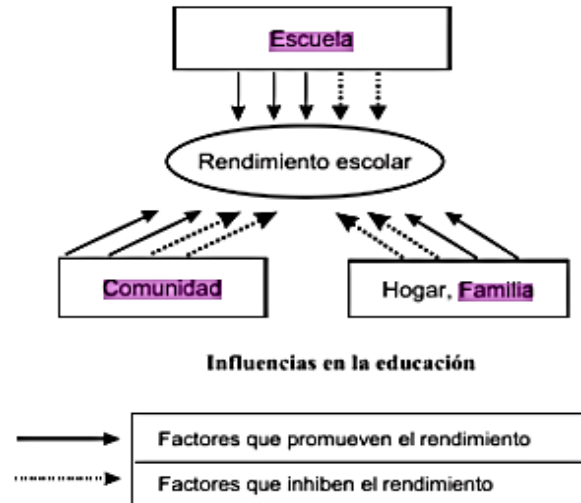
intervienen en la educación de los niños y jóvenes: la familia, organizaciones políticas y de masas, la comunidad(...) La escuela debe distinguirse por su desempeño profesional pedagógico, y autoevaluar constantemente su gestión, sólo así podrá lograr el éxito necesario en su vínculo con la familia y la comunidad (párr. 7, 10)

La familia es precisamente el primer colectivo en el cual se desenvuelve el niño, y para sentirse parte de este ha de cumplir los deberes que le corresponden en el hogar y en la familia como parte de la sociedad, la cual propicia la incorporación del niño a otros colectivos, a la escuela, a la comunidad, a la organización(...) Consideramos que la asociación de estos factores en pos del logro de las metas educativas, significa implicación en la educación, implicación en el trabajo conjunto, promoviendo el desarrollo integral de la personalidad de los niños, adolescentes y jóvenes. Los padres y la comunidad en sentido general se involucran conjuntamente con la institución docente en la educación de las nuevas generaciones. (párr. 42, 45)

En lo referente a la comunidad Krichesky M. (2006) enuncia “la comunidad refiere a un conglomerado de relaciones en contextos territorialmente situados y limitados que ponen a un conjunto de agentes en situación de proximidad. A partir de estas relaciones se genera una serie de sentimientos, afectos e identificaciones que, en lo que concierne al sistema educativo, adquieren en cada contexto, localidad, país o región una particularidad social e histórica. Este autor también se apoya en otros autores (Frigerio et al., 1992) Se podría afirmar que existe una comunidad siempre que en un determinado espacio geográfico los individuos se conocen, poseen intereses comunes, analizan juntos sus problemas, y ponen en común sus recursos para resolverlos.” (pp. 10-11)

Estos conceptos nos permiten reconocer que la búsqueda de esta interrelación es una tarea ardua, por la complejidad de la misma y por la posición de cada una de las partes. Más el docente debe convertirse en un hacedor incansable de estrategias que vinculen a la familia escuela comunidad y que estas se tornen un verdadero apoyo para el proceso de enseñanza aprendizaje, tal como se evidencia en el siguiente cuadro

CUADRO N° 2



Fuente: Brunner J. y Elacqua

Elaborado: por Brunner J. y Elacqua

Así como la visión de persona integral contempla alma, cuerpo, espíritu o desde otras posturas cuerpo, mente, espíritu y emociones, de igual forma se puede considerar a la educación integral como familia escuela comunidad. El empeño que el docente ponga en conocer a cada parte, de saber cómo estas coadyuvan al proceso de enseñanza aprendizaje harán que su desempeño sea mucho más óptimo y se sentirá apoyado en la labor que realiza en lugar de remar solo y muchas veces contra corriente, situación que también puede ser sentida por las familias y la comunidad.

“Los padres solos no pueden educar a sus hijos, porque no pueden protegerlos de otras influencias muy poderosas. Los docentes solos no pueden educar a los alumnos, por la misma razón. La sociedad tampoco puede educar a sus ciudadanos, sin la ayuda de los padres y del sistema educativo... Si queremos educar bien a nuestra infancia, es decir, educarla para la felicidad y la dignidad, Necesitamos una gran movilización educativa, porque, según reza un proverbio africano, “para educar a un niño se necesita toda una tribu”. (Marina J., 2004, p. 8-9)

Para que le sirva al docente y su desempeño profesional, la búsqueda de mecanismos que le permitan trabajar mancomunadamente con la familia y la comunidad, creemos que de mucho, ya que a más del docente, el estudiante se forma con la familia y con el entorno. Muchas veces

se ha visto, que lo que aprende a través de uno de estos canales, el otro lo desestima o simplemente no lo refuerza; en otras ocasiones se ha percibido que el aprendizaje resulto más significativo fuera del ambiente escolar. En la medida de que estas situaciones y otras sigan sucediendo el proceso de enseñanza-aprendizaje adolecerá de la calidad que se busca y exige.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La formación docente, tanto de quienes están iniciando sus estudios como de quienes ya la practican, exige nuevas respuestas científicas como psicopedagógicas.

“La Práctica Docente es producto de una compleja articulación entre teorías vulgares y científicas, entre conocimiento enseñado y conocimiento aprendido acríticamente; por lo tanto pone en juego saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemática y explícitamente. (Díaz N., 2011, p. 61)

Se propone hacer un recorrido histórico desde varios autores quienes han realizado una investigación de las diferentes teorías que fundamentan la práctica docente.

Se comienza indicado que en sus inicios la formación docente era tecnicista, es decir, se daba valor a los aspectos cuantitativos. En los años 70 se pretende una mayor vinculación de sujetos con la sociedad, sin tener una respuesta de cambio; en la década de los 80 existe dos corrientes pedagógicas, la una donde se considera que a los alumnos se los debe moldear enseñando, instruyendo y formando; mientras que la segunda corriente considera que el estudiante lleva dentro de si los medios para lograr su propio desarrollo tanto en lo intelectual como en lo moral y que todo lo que venga del exterior lo que hará es desfigurar o entorpecer este potencial. En nuestro siglo existen múltiples teorías educativas como la pedagogía del positivismo, la no directiva, la humanista, las TIC's entre otras.

Una de las teorías que han resultado muy significativas para la educación es la de Piaget, a través de la cual se ha escrito mucho, pero sobre todo se la ha desarrollado desde una concepción constructivista dejando un tanto relegada a la teoría del conductismo sin que ello indique que es menos valiosa o que no haya aportado a la educación, al contrario, de una u otra

forma estas teorías como todas las demás aportan a la práctica docente, en la medida que este sepa cómo y en qué momento aplicarlas. Otro aporte de Piaget es la teoría de la equilibración la misma que presupone que el conocimiento resulta de la acción, “el progreso de los conocimientos no se debe a una programación hereditaria innata, ni a una acumulación de experiencias empíricas, sino que es el resultado de una autorregulación, a la que podemos llamar equilibración” (Piaget)

Otra postura considera que estas teorías, entre otras, son reconocidas dentro del campo del aprendizaje, existiendo además las teorías desde la enseñanza; esto se lo encuentra en un estudio de Pérez Gómez, recopilado por José Gimeno (1989) donde dice que las primeras son “de naturaleza primariamente descriptiva y las teorías de la enseñanza e instrucción son de naturaleza principalmente prescriptiva” (p.322) Un ejemplo de la segunda es la teoría de la elaboración de Merrill y Reigeluth.

Por su parte, Maurice Tardif (2004) ha encontrado que las teorías de la práctica docente se fundamentan en tres concepciones, la práctica educativa como un arte, como una técnica guiada por valores, como una interacción. (p. 114)

Esta mirada rápida, nos permite reconocer que la práctica docente lejos de ser estática, requiere de constante actualización y de una valoración por parte del docente, sabiendo que una adecuada práctica transforma el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elsa Pezo (2001) señala que “la docencia es, a todas luces, una labor práctica” Indica, que es importante entender el término práctica desde el punto de vista de la docencia. Ortiz señala que para unos la práctica se define en el sentido de transmisión del conocimiento, es decir el arte de enseñar, otros la conciben desde una práctica técnica que busca un saber hacer altamente especializado y hay quienes entienden la práctica docente como una praxis humana y humanizante. (p. 18)

Reforzando esta última conceptualización de práctica docente como praxis humana y humanizante, se debe reconocer que los jóvenes de hoy necesitan encontrar en los docentes un aliado que refuerce positivamente sus talentos frente a un mundo donde se refuerza el

individualismo y consumismo, un docente que reconozca en el joven todo el potencial que este tiene para vivir el proceso de enseñanza aprendizaje de excelencia. Un joven que experimenta con el docente lo que significa descubrir conocimientos, experimentar y proponer nuevas alternativas; una escuela y comunidad que se involucren con la enseñanza aprendizaje de niños, adolescente y jóvenes en pro de una sociedad mejor. Como lo enfatiza Pezo (2001), para que la práctica docente sea realmente práctica docente las condiciones mínimas “son que cumpla con ser un proceso mínimamente atento, suficientemente inteligente, razonablemente crítico, responsablemente libre, auténticamente significativo, con direccionalidad y orientación” (p. 30)

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. Definición de gestión educativa.

Para dar una definición de gestión educativa, se propone como una primera vía comprender los términos de manera separada, es decir significado de gestión y de educativa

Gestión

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral (Citado en Colombia aprende, párr. 2)

Educativa:

El término *educativa* se utiliza como adjetivo para hacer referencia a todos aquellos procesos, eventos y situaciones relacionados con uno de los fenómenos más importantes de la Humanidad: la educación. La condición de ‘educativa’ es aquella que implica la existencia

de elementos educacionales aplicables sobre los individuos con un objetivo formativo en numerosos sentidos (Definición ABC)

Una segunda vía para definir la gestión educativa es un recorrido por la historia; la fundación Universitaria Luis Amigo presenta un estudio sobre la gestión educativa, en él podemos encontrar que esta, aparece en diferentes lugares del planeta y en épocas distintas por ejemplo en los sesenta en Estados Unidos, en los años setenta en el Reino Unido y en los ochenta en América Latina; se la define como

Una disciplina de reciente desarrollo, que tiene aún bajos niveles de especificidad, que por ser aún una disciplina en gestación se constituye en fuerte relación entre teoría y práctica. No se trata por tanto de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. (Urrea, Atehortúa, Valderrama, p. 2)

En este documento citado, se encuentra una investigación sobre el proceso que ha sufrido la gestión educativa por diferentes épocas y en diferentes escenarios, se señala que en América Latina, los cambios que surgieron en la década de los 80 y 90 tales como procesos de globalización, apertura e internacionalización de los mercados provocaron cambios políticos, económicos y administrativos, cambios que las instituciones educativas debieron considerar para de esta manera plantearse nuevas formas de gestión, por ejemplo

Redefinir el rol que en ellas cumplen sus directivos para responder a los retos y cambios de la educación y sus políticas; al papel de los sujetos en las organizaciones; a la redefinición de las relaciones de poder; al reconocimiento del valor de la intersubjetividad la que es asumida como proceso que da origen y funda la gestión; a la valoración del trabajo en equipo, de las metas y visiones compartidas, elementos éstos que configuran y dan sentido a la gestión educativa (Urrea, et al., pp. 5-6)

Desde lo que se pudo leer en líneas anteriores, se logra percibir que la gestión educativa es un conjunto de procesos que llevan a una institución educativa a lograr sus objetivos y metas, a través de un adecuado diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Se puede afirmar también que la gestión educativa esta en continua reconstrucción dando respuesta a los cambios vertiginosos que se presentan, tal es el caso que hoy por hoy se pretende cambiar los modelos burocráticos y jerárquicos a una gestión educativa más plana, mucho más dinámica y revitalizadora.

Un cuento chino permitirá resumir lo que es la gestión educativa:

Un gran maestro y un guardián compartían la administración de un monasterio zen. Cierta día el guardián murió, y había que sustituirlo. El gran maestro reunió a todos sus discípulos para escoger a quien tendría ese honor. “Voy a presentarles un problema —dijo—. Aquel que lo resuelva primero será el nuevo guardián del templo”.

Trajo al centro de la sala un banco, puso sobre este un enorme y hermoso florero de porcelana con una hermosa rosa roja y señaló: “Este es el problema”.

Los discípulos contemplaban perplejos lo que veían: los diseños sofisticados y raros de la porcelana, la frescura y elegancia de la flor... ¿Qué representaba aquello? ¿Qué hacer? ¿Cuál era el enigma? Todos estaban paralizados. Después de algunos minutos, un alumno se levantó, miró al maestro y a los demás discípulos, caminó hacia el florero con determinación y lo tiró al suelo.

“Usted es el nuevo guardián —le dijo el gran maestro, y explicó—: Yo fui muy claro, les dije que estaban delante de un problema. No importa qué tan bellos y fascinantes sean, los problemas tienen que ser resueltos. Puede tratarse de un florero de porcelana muy raro, un bello amor que ya no tiene sentido, un camino que debemos abandonar pero que insistimos en recorrer porque nos trae comodidades. (Cuento chino)

Gestión educativa es, la forma como esta permite que los actores del proceso de enseñanza aprendizaje se vuelvan guardianes de una educación de calidad, dando respuestas oportunas y acertadas a las exigencias del mundo actual.

1.2.2. Características de la gestión.

Para el el Ministerio de Educación de Ecuador una de las principales característica de la gestión es que esta debe buscar los mecanismos para asegurar no solo el ingreso a la escuela sino la

permanencia y el logro educativo de todos los estudiantes, esto demanda tomar muy en serio la relación que existe entre gestión, calidad y calidez educativa (Ministerio de Educación,2012) para que esto suceda se debe involucrar a todos los co-responsables del acontecer educativo, esto es familias, escuelas, sociedad, gobierno.

El nuevo modelo de gestión que plantea el Ministerio está encaminado en reducir el número de deserción escolar y elevar el grado de finalización del proceso educativo, el mismo que en la actualidad aún sigue siendo alto. La gestión educativa debe plantear para ello un diagnóstico inicial que ayude a determinar las causas que llevan a la deserción de los estudiantes de un plantel educativo específico, a nivel general ya se han determinado las causas de esta deserción, más en cada plantel una causa puede ser mayor que la otra, esta evaluación permitirá desarrollar mecanismos en los que como señala el Ministerio deben estar involucrados familias, escuelas, sociedad, gobierno.

Desde la experiencia de la familia dominicana, dedicada a la educación a nivel mundial, se señala en su portal las características de la gestión (Educando, 2009)

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. (párr. 4)

Analizando esta perspectiva se ve que la gestión se caracteriza por ser integradora, preventiva frente a las amenazas y propositiva frente a las oportunidades tanto internas como externas. Además de definir el rumbo por el que debe transitar la institución con el único objetivo, como se ha reiterado de elevar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Otra postura que también cabe mencionar es la presentada por Alexandra Polo, Willian Trejo y demás colegas (2012), quienes plantean como características de la gestión escolar la simplificación, flexibilidad, innovación, comunicación telemática, meritocracia, productividad, liderazgo, resistencia al cambio, clima trabajo. (pp. 3-7)

Utilizando la metáfora como punto de análisis se puede decir que al comparar las características de la gestión educativa con la siembra de árboles frutales, vemos que el proceso es sencillo: la tierra adecuada, las semillas, las herramientas para la siembra, sembrar, vigilar el proceso de crecimiento (abonar, limpiar, regar, podar), más requiere estar presentes, ser parte activo de este proceso, el resultado será unos maravillosos árboles llenos de la fruta perfecta, exquisita. Lo que busca la gestión educativa justamente es tener como resultado una educación exquisita, dejando a un lado tanta burocracia, tanto fetichismo a paradigmas que hace mucho debieron cambiar, rompiendo ese miedo a generar cosas nuevas que nos permitan responder a la persona con mayor productividad y con consciencia ambiental, transformando la educación en sostenible y sustentable.

La calidad es una de las principales características de la gestión. “La gestión de calidad en los centros docentes ha de ser, pues, global incidiendo sobre las personas y sobre los recursos; promoviendo sus acciones recíprocas y orientando el sistema, en su conjunto, hacia ese estado cualitativo que caracteriza las instituciones educativas excelentes.” (López F., 2001, p. 52)

Siendo esta característica en punto donde se centre todo el acontecer educativo si en verdad se la quiere conseguir, caso contrario todas las acciones por más positivas que sean si se las sigue implementando de manera aislada, serán como dice un dicho popular patadas de ahogados.

1.2.3. Tipos de gestión.

La investigación de este tema rescata cuatro tipos de gestión educativa siendo estas la gestión directiva, gestión académica-pedagógica, administrativa-financiera y comunitaria.

La gestión directiva, tiene que ver con la forma como esta planifica, controla, define su identidad propia, delimita estrategias para alcanzar metas, evalúa sus logros. La gestión directiva es el cimiento de toda institución y requiere constantemente involucrar a todos los actores para lograr su acometida, esto es la mejora continua de procesos que permitan una enseñanza aprendizaje de calidad.

“Mejorar implica repensar “nuevos modos de trabajo conjunto” y aquí el énfasis está puesto en la planificación institucional a corto y largo plazo, donde las metas son claras, factibles, consensuadas, mensurables cuantitativamente y cualitativamente, basadas en información confiable y, por supuesto, centradas en el aprendizaje de los alumnos.” (Gvirtz, S. y Podestá, M., 2010, p. 16)

La gestión académica pedagógica se centra en la vivencia de esta mejora continua en el aula y allí también debe como primera acción socializar el rumbo hacia dónde va la institución educativa para evitar ir contra corriente, debe también mantener una planificación curricular, promover procesos de inclusión dentro y fuera del aula, manejar una didáctica acorde a los nuevos requerimientos, propiciar una alta orientación al logro, elevar los niveles de motivación, mantener una comunicación efectiva.

Se resalta como obviedad que el objetivo de la gestión académica pedagógica, y en sí de los cuatro tipos de gestión es el mismo lograr la calidad educativa, es por ello que desde la gestión académica pedagógica “Los educadores, mucho más que transmitir conocimientos y formar habilidades, su tarea esencialmente es educar, sentimientos, inteligencia, voluntad. Lograr que los estudiantes aprendan a aprender, convirtiéndose en sujetos activos y responsables de su propio desarrollo. Si en las ciencias el momento integración, con un predominio” (García G., Addine F., y Castro O., 2010, p. 8)

En lo que se refiere a la gestión administrativa financiera busca asegurar que los recursos físicos, económicos y humanos de la institución cumplan con la búsqueda de la calidad educativa, esto a través de la implementación de procesos claros que generen un ambiente organizado. Lo administrativo es la forma de organizar los recursos humanos y las decisiones

que se toman en el proceso de enseñanza aprendizaje, mientras que la financiera tiene que ver con las diferentes formas de organizar las fuentes de ingresos y gastos.

En cuanto a la gestión de los recursos asignados a la educación, se debe evitar la duplicación de acciones e inversiones, reducir los costes administrativos, optimizar la eficacia del gasto, dotar de mayor autonomía a las unidades educativas promoviendo una mayor participación de los ciudadanos en la gestión escolar, mejorar los métodos de evaluación y seguimiento, obtener mayores niveles de eficacia y eficiencia, y perfeccionar la calificación de los responsables del proceso educativo (Álvarez A., Figueiredo I. y Egido I., 2004, párr. 30)

Por su parte la gestión comunitaria es aquella que observa su entorno y busca establecer alianzas estratégicas para apoyarse en organizaciones de la comunidad e involucrar a la comunidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. “La escuela es un espacio social donde se construyen procesos caracterizados por actos de comunicación que permiten expresar diferencias y particularidades propias de la comunidad de la cual forma parte, así como de todos los que interactúan en ella” (Educere, 2006)

Se puede concluir que los cuatro tipos de gestión están íntimamente relacionados en aras de la calidad educativa, mientras la labor que se realiza desde cada uno este articulada a este objetivo se puede creer que si es posible llegar a la excelencia educativa.

Desde otra consideración como es el tiempo y el ámbito de gestión se puede diferenciar dos tipos de gestión. Gestión Estratégica y Gestión Operativa. La primera conlleva a tener una visión general de la educación y plantear alternativas de mejora continua a mediano y largo plazo. La gestión operativa por su parte va más encaminada a la resolución de conflictos o problemas de corto plazo.

Considerando estos dos tipos de gestión, es oportuno reconocer la importancia de que los docentes y estudiantes conozcan las diferentes normativas que rigen a la institución, la visión, misión, objetivos que persigue la misma, así como que herramientas cuenta para la resolución de conflictos e incluso que herramientas son utilizadas para incentivos.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

Hoy por hoy en la educación ecuatoriana es una exigencia que todos los docentes ya sea de instituciones públicas, fiscomisionales o particulares, tengan una participación mucho más activa en todos los ámbitos del acontecer educativo. Plantearemos algunos rasgos de su involucramiento en el ámbito de gestión legal, gestión del aprendizaje, gestión de planificación, gestión del liderazgo y comunicación.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Es innato en el ser humano buscar la agrupación o la vida comunitaria, pues lejos de ser entes solitarios somos seres que buscamos de diversas formas la interrelación con nuestros pares, con la naturaleza, con nuestro ser espiritual. Así es como se han formado a lo largo de la historia diferentes tipos de organizaciones clanes, tribus, comunidades, sociedades, instituciones, estado, etc. Estas de una u otra forma han buscado para su vivencia comunitaria normas o leyes que al regirles permitan vivir en armonía y les permitan su desarrollo.

Desde esta concepción, el sistema educativo, como parte de estas formas de organización, ha implementado una serie de leyes, que han ido evolucionando a lo largo de la historia tales como, la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento, Código de la niñez y adolescencia, Proyecto educativo, Código de convivencia entre otras. Al respecto el Ministerio señala que “Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura de sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país” (Marco Legal Educativo, 2012, p. 9)

Las principales problemáticas en relación a la cultura de la legalidad están asociadas a su bajo nivel de conocimiento y en consecuencia a la falta de observancia del orden legal establecido. Por ello se requieren de métodos y estrategias que, potenciando un aprendizaje, generen vivencias y aptitudes positivas hacia el respeto y obediencia a la ley. Es por ello que como cualidades propias de este proceso se necesita fomentar la argumentación, la reflexión

y la propia experiencia, como bases que realmente fundamenten y evalúen las opciones, decisiones, y compromisos de las jóvenes generaciones. Es decir, incentivar desde la instrucción, la capacidad de deliberación, de enjuiciamiento de las acciones propias y sus consecuencias. (Álvarez G., Borges J., 2009)

Con lo citado se desprende que se debe elevar el grado de conocimiento y participación de todos los actores del proceso de enseñanza aprendizaje en cuanto a lo que la gestión legal se refiere. Este conocimiento aplicado, logrará el mejoramiento del quehacer educacional, la acertada toma de decisiones; la presentación de nuevas propuestas; determinar algunos indicadores de desempeño acordes a la realidad; actualización y aplicación de la planificación que responda a las realidades presentes, implicar de manera primordial a los docentes y estudiantes a través del conocimiento de las normativas en la vida educativa y social .

Para la aplicación del ámbito de la gestión legal, entre otras reglamentaciones la educación ecuatoriana propone la elaboración y ejecución del Proyecto educativo, mismo que es diseñado por el colegio, buscando originar un progreso integral y armónico de niños, niñas, adolescentes, a través del proceso de enseñanza-aprendizaje. La Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional, señala que el PEI es “Un conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y diseñar el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo, con proyección de cinco años aproximadamente” (Guía metodológica, 2011)

Se reconoce que el docente juega un papel preponderante en la puesta en marcha del Proyecto Educativo y en general en aplicación adecuada de todas las normas que rigen la educación, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI 2011) se expone ampliamente en el título V. denominado de la carrera educativa, un total de tres capítulos y 36 artículos que hablan sobre la relación e ingreso del docente a las instituciones educativas, en un título anterior, el título II, capítulo IV, artículo 10 y 11 señalan los diferentes derechos y las obligaciones del docente.

La responsabilidad como docentes es por un lado empaparse de estas leyes y de muchas otras que se ayuden a mejorar su desempeño, el objeto es de contar con mayores herramientas que,

como se reitera, lograrán un desempeño docente de calidad, para ello estas reglamentaciones deben ser analizadas y aplicadas tanto en el aula como fuera de ella. Adicional debe buscar que los estudiantes sientan un interés real en el conocimiento y aplicación de normativas, reglamentaciones y leyes en aras de su respuesta al desarrollo de la educación y de la sociedad. Al respecto se puede leer que “El Profesional de la Docencia no puede esquivar o eludir su responsabilidad ante una sociedad en plena transformación. Hay una responsabilidad directa en la gestión de los asuntos públicos, que debe complementarse con un Código de Ética de obligada observancia, dado que toda amenaza al mismo, es una amenaza al espíritu de la organización, y en particular a la Organización Educativa donde se desenvuelve profesionalmente”. (Florentín, Galeano, Eteocle, Cohler, Vinader y Saldivar, 2009, párr. 3)

Un breve comentario, que cabe considerar; si las grandes leyes tienen un alto grado de implicación, las normativas del acontecer diario deben también ser consideradas, para muestra: “Las medidas de salud escolar dirigidas al alumnado y las de prevención de riesgos laborales dirigidas al profesorado favorecen una educación de calidad” (Napione, 2011, p. 356)

En conclusión, una adecuada aplicación de la gestión legal logrará que las instituciones educativas perduren en el tiempo y vayan adquiriendo el distintivo de calidad. Si bien hemos resaltado la posición significativa del docente frente al conocimiento, elaboración y ejecución de todo el marco legal que articula la educación, también juegan un papel fundamental los demás representantes de la componenda educativa autoridades, estudiantes, familia, comunidad en su conjunto todos podrán aplicar acertadamente adecuados proceso de enseñanza-aprendizaje, adecuados mecanismos de evaluación, construcción del código de convivencia, como por ejemplo, que en verdad responda a las necesidades de la institución y sus miembros, sobre todo les permitirá a todos andar por la misma riel que lo conduzca a la excelencia.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Cuando se habla de gestión de aprendizaje se entiende que es la forma de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, en el que se encierra la didáctica utilizada, el tipo de investigación utilizada, preparación de clases en base a los ejes transversales de Currículo Nacional y el plan anual de la asignatura, utilización de mecanismos de evaluación, entre otras.

En un estudio realizado por Santos Soubal (2008) se asegura que

Para ser coherente con lo que necesita la sociedad contemporánea, la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida.

El profesor deberá propiciar penetrar en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus alumnos (p.325)

Se puede aseverar el planteamiento de Soubal, fundamentando que el proceso de enseñanza aprendizaje lejos de alejar al alumno de su esencia, de sus raíces, de su familia, de su entorno, y su responsabilidad con todos estos ámbitos, los acerca a todos y le debe permitir encontrar la mejor forma de relación con cada uno de ellos desde el amor y la inteligencia, entender que es una relación recíproca, en la medida que doy recibo.

De igual forma la gestión del aprendizaje debe ser vivencial, porque cuando algo se vivencia (hacer-conocer-sentir) deja una marca mucho más profunda y real. Porque como lo resume Castañer y Trigo (1998) “El desafío de la educación es ayudar al individuo a aprender el mundo en mutación en el que vivimos, aprender en y de la vida; a acomodarnos a las nuevas tecnologías; entrando en comunicación interdisciplinaria en la dimensión planetaria a la que hemos sido proyectados; actuar con responsabilidad. Aprender, comprender, comunicar, informar, adaptar, dirigir, son palabras sobre las que se asienta el futuro.” (p. 35)

Desde la gestión del aprendizaje el docente reconoce la importancia de un proceso de enseñanza-aprendizaje que permita el crecimiento de la persona, es decir del estudiante como dueño de su propio conocimiento, de su productividad que conlleva desde su educación a invertir en su presente con visión en el futuro y cuidado del planeta lugar donde él y su entorno viven.

Para una adecuada gestión del aprendizaje el Ministerio de Educación ecuatoriana ha propuesto estándares de aprendizaje, que “son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes ecuatorianos, y se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes

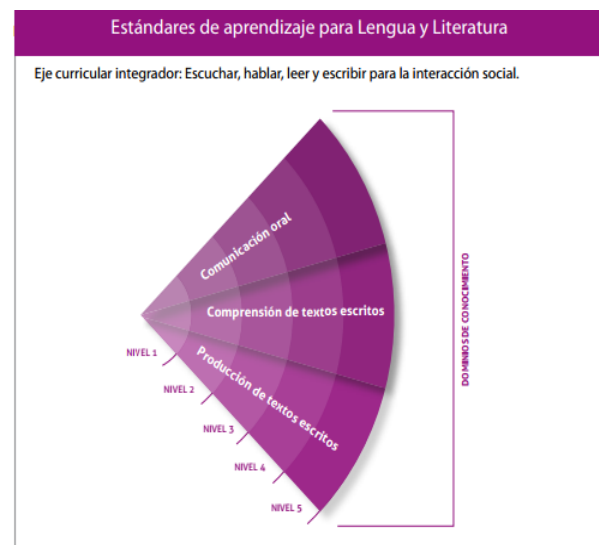
que deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (Ministerio de Educación) Estos estándares se articulan al currículo de cada área a través de los ejes curriculares integradores. El Ministerio lo ha graficado, como se presenta:

CUADRO N° 3



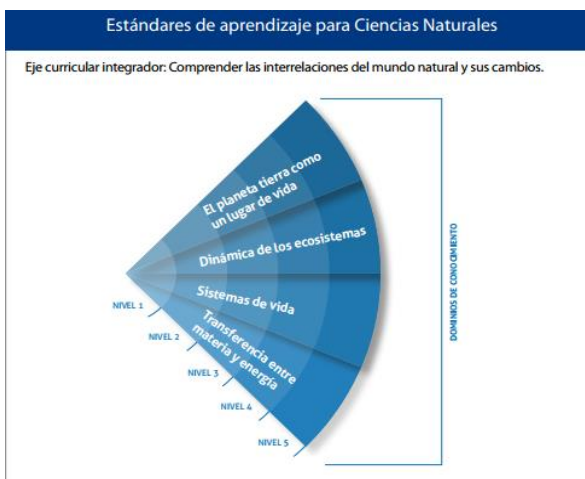
Fuente: Estándares de calidad.
 Elaborado: Ministerio de Educación del Ecuador.

CUADRO N° 4



Fuente: Estándares de calidad.
 Elaborado: Ministerio de Educación del Ecuador.

CUADRO N° 5



Fuente: Estándares de calidad.
 Elaborado: Ministerio de Educación del Ecuador.

CUADRO N° 6



Fuente: Estándares de calidad.
 Elaborado: Ministerio de Educación del Ecuador.

La gestión del aprendizaje, en conclusión, como su nombre lo señala gestiona un proceso de enseñanza aprendizaje cada vez más acorde a la forma como quieren y necesitan ser educados los niños, adolescente y jóvenes. Si bien es cierto el docente puede encontrar diversidad de biografía al respecto que le ayuden a responder a este desafío, no es menos cierto que es la observación de su realidad, el diálogo con sus pares y con los mismos estudiantes que le permitirán obtener resultados óptimos y de calidad.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

El docente cuenta con muchos instrumentos que le permiten planificar la asignatura de manera creativa y que responda a las exigencias y requerimientos de los estudiantes, para Isaías Álvarez (2002), la planificación tiene como objetivo resolver problemas complejos y orientar procesos de cambio, afrontando múltiples y complejos desafíos, usando ampliamente la tecnología, la ciencia, la cultura y darles una solución, más debe tener siempre presente los valores humanos sea que en algunas ocasiones constituyen un límite para la acción y la decisión como en otras que contribuyen a darle orientación y estímulo, se debe considerar siempre que la planeación es un medio y no constituye un fin en sí mismo (p.18)

El ámbito de la gestión de planificación busca encaminar el proceso de enseñanza-aprendizaje por varios andariveles los mismos que al final de cada proceso se juntan para obtener un resultado de calidad. Un primer andarivel es una planificación de estructuras institucionales que orientan el sendero por el que los demás deben transitar. Un segundo andarivel es la planificación de un proceso de formación docente ya que este lleva en sus hombros la tarea más profunda, un tercero es la planificación curricular contemplando todas las nuevas corrientes ideológicas, sociales, culturales con las que llegan los estudiantes y a las que hay que dar respuesta. Es decir la gestión de planificación podemos afirmar que ordena y señala el caminar de toda la estructura educativa además de que está estrechamente relacionada con la toma de decisiones.

Profundizando en el aspecto de la planificación curricular, vemos que está aún un tanto desvalorizada por los docentes; un estudio realizado en este sentido titulado Modelo de gestión escolar en educación básica (2009) se menciona que “la planeación permite identificar la variedad de formas con las que se enseña cada tema, asignatura o campo formativo y grado

escolar, esto permitirá identificar los estilos y formas de enseñanza que de manera sistémica se utilizan en el aula y que pueden favorecer o no la construcción de aprendizajes y al desarrollo de competencias” (p.15)

Siguiendo el camino que ha propuesto el Ministerio de Educación para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, con respecto a la planificación, “los estándares de calidad, son la fuente obligada para toda la instrumentación didáctica del proceso áulico” La planificación es de tipo macrocurricular, mesocurricular y microcurricular, respondiendo a las destrezas con criterio de desempeño, objetivos del área y año, al eje curricular integrador, ejes de aprendizaje, etc. (Ministerio de Educación)

La siguiente es una apreciación presentada por la comunidad de dominicos “Planificar es una tarea fundamental en la práctica docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo que posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes. De lo contrario, si no se piensa previamente lo que se quiere hacer, es posible que los alumnos y alumnas perciban una serie de experiencias aisladas, destinadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la consecución de un proceso” (Educando, 2008, párrs.3-4)

Concluyendo, la planificación debe ser considerada por el docente como una herramienta de autoevaluación que le permita medir primero su grado de inserción en los procesos de planificación institucional así como su planificación de clase; le permite ser más proactivo con el tiempo; mejorar los procesos de comunicación; construir comunidad dentro del salón de clases; rescatar los valores, potencialidades, destrezas de los alumnos; llevar a todos los estudiantes a la excelencia comprometiéndolos con su aprendizaje. En verdad lo más valioso de la planificación es reconocerla como esa herramienta que permite evidenciar el trabajo profesional del docente.

“Los docentes no planifican fallar, pero fallan por no planificar” (Anónimo)

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

Para lograr la calidad educativa deben darse respuestas eficaces y eficientes, es por ello la importancia del ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación, las instituciones deben

apostar en la formación de líderes que impulsen y sostengan la excelencia educativa y que logren involucrar a todos los actores del acontecer educacional. Entonces entendemos que líder es “Aquella persona capaz de provocar la liberación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que estos voluntariamente se esfuercen hasta alcanzar, del modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia dignificación y la de aquellos entre quienes conviven” (Gento S., 1998, p. 51)

Desde este ámbito el liderazgo ayuda a transformar procesos, a contar con una educación con visión de futuro, intenta promover los roles que desempeñan cada uno de los actores educativos, busca reconocer en todos esa capacidad de liderazgo como una tarea de responsabilidad compartida, adopta nuevos paradigmas. En si como lo menciona Juan Carlos Aguilera (2004) “El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una misión y visión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo” (p. 44)

Desde este último actor, se reconoce los principios que caracterizan a la gestión de liderazgo

Tiene que ver con el hombre, su causa es hacer a la gente capaz de eficacia conjunta,

Al estar comprometido con las personas en un proyecto común, se encuentra profundamente inserto en una cultura,

El primer cometido es pensar, elaborar y dar ejemplo respecto de los fines, valores y objetivos compartidos,

Debe ser capaz de desarrollar la institución y cada uno de sus miembros a medida que cambian las necesidades; la formación y el desarrollo no acaban nunca,

La organización debe construirse sobre la base de la comunicación y la responsabilidad personal. (Aguilera C., 2004, pp. 44-45)

Desde este último renglón, es que afirmamos que el liderazgo por sí solo no garantiza el éxito, se apoya con una adecuada gestión de la comunicación, la cual debe ser consciente y flexible, que abarca al igual que el liderazgo a todos los actores del proceso educativo convirtiéndola de esta forma en mediadora. “Comunicar no es imponer caminos y ritmos, sino procurar que nazcan en nosotros nuevos gérmenes, decisiones autónomas, empuje creador en creciente

sentido de responsabilidad personal y corresponsabilidad frente a la entera comunidad juvenil” (Canales M., p. 4)

La gestión de la comunicación busca también informar a la comunidad interna y externa de los diferentes avances y acciones que suceden en el acontecer educativo, resultando una comunicación vinculante con su entorno

Un punto que es muy importante considerar, es que cuando se habla de un adecuado proceso de gestión del liderazgo y comunicación, esta rompe con posicionamientos autoritarios que provocan muchas veces una competencia injustificada entre los alumnos e incluso la discriminación de aquellos que no logran alcanzar el proceso de calidad que se exige, esto lo señala Aguilera y Gálvez (2004 pp. 45-46) y lleva mucha razón, la gestión del liderazgo justamente gestiona procesos altamente humanos, desde ellos el cumplimiento de las demás gestiones será el adecuado, llevando a si a la credibilidad de lo que se pretende conseguir, una educación de calidad.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de gestión docente.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Al recorrer las acciones que realizamos en nuestra vida se puede observar que tienen decisiones estratégicas, desde las más simples hasta las más estructuradas. Un abogado tiene que preparar la mejor estrategia de defensa; un vendedor debe tener estrategias de ventas; en una partida de ajedrez es elemental la estrategia; una institución educativa debe buscar las mejores estrategias para su desarrollo institucional, para captar la atención de posibles nuevos estudiantes, para su relación con la planta docente; e incluso la mamá que organiza una fiesta debe buscar estrategias que incluyan tiempo, espacio, tipo de fiesta que desea, etc.

Desde estos ejemplos simples, se puede determinar que la estrategia es una o varias acciones concretas que llevan a cumplir un objetivo concreto, la misma que tiene un principio y un fin.

Se cree que la estrategia tiene su origen en el ámbito militar y que el término fue desarrollado por primera vez en el libro titulado El arte de la guerra de Sun Tzu, más fuera de este campo la utilización del mismo es reciente

Hay quienes también han considerado que para definir la estrategia habrá que responder a tres preguntas básicas Qué (objetivo o meta), cómo (medios, recursos para alcanzar la meta) y cuándo (tiempo específico o aproximado)

Henry Mintzberg y colegas (1997), identifican cinco facetas que abarcaría una definición comprensiva de la estrategia: 1. La estrategia como plan 2. La estrategia como patrón 3. La estrategia como pauta 4. La estrategia como posición 5. La estrategia como perspectiva.

Desde el campo de la educación, específicamente desde la postura de docente-alumno, se planteada dos tipos de estrategias íntimamente ligadas una a la otra.

La primera desde la óptica docente, se puede hablar de estrategias de enseñanza las mismas que deben promover estrategias de aprendizaje, es decir que el docente debe estar facultado para enseñar estrategias de aprendizaje a sus estudiantes. José Carrasco, (2004) para definir lo que es una estrategia recuerda la frase de Confucio “Me lo contaron y lo olvidé. Lo vi y entendí. Lo hice y lo aprendí” (p.26) acogiendo también la frase se determina que Las estrategias de enseñanza van encaminadas a reconocer en el estudiante su individualidad y su manera propia de responder a su propio aprendizaje.

Desde la óptica del estudiante hablamos de estrategias de aprendizaje, las mismas que son propuestas por el docente pero que también deben ser propuestas que nazcan desde el alumno pues nadie sabe mejor como aprende que el mismo sujeto que aprende. Retomando a Carrasco, habla de estrategia de aprendizaje y la define como “Habilidad o destreza para hacer algo, o también modo de actuar que facilita el aprendizaje” (Carrasco J., 2004, p. 29)

Otro concepto manifiesta que “las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje” (González V., 2001, p. 3)

Se puede determinar que las estrategias son pasos que tanto el docente como el estudiante siguen para lograr un proceso de enseñanza- aprendizaje de calidad.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. *En la gestión legal.*

Si se considera lo señalado en el punto 2.4.1, tanto la institución como el docente encaminan sus acciones en conseguir las mejores estrategias para que los alumnos, las familias y la comunidad realmente valoren las regulaciones del sistema educativo y aún más se sientan partícipes de posibles reestructuraciones.

Si dentro del macro contexto, el involucramiento es fundamental, en el micro es aún más necesario; el conocimiento de los deberes y derechos que tiene tanto el docente como el estudiante, la misma institución e incluso la familia, reflejados en la Constitución, en el Código de la Niñez y la Adolescencia, en el Proyecto Educativo Institucional, etc., le permitirá, por un lado exigir al profesor y a la institución que estos se cumplan dentro del aula y fuera de ella y también se deberán requerir a sí mismos. Luz Noy habla al respecto señalando que existen “estrategias de regulación, dirección y supervisión, las cuales se utilizan durante la ejecución de la tarea”. (Noy. L., párr. 13)

Con esto se pretende señalar que las estrategias en la gestión legal permiten reconocer el cómo responder de forma acertada a los objetivos, misión, visión, metas que se ha propuesto la institución ya sean estas a largo, mediano y corto plazo. Adicional las estrategias en este campo ayudan a delimitar la participación de cada uno de los actores del acontecer educativo, recordando que se mencionó en acápite anteriores la existencia de una problemática al respecto.

Actualmente los procesos de excelencia educativa, de acreditación institucional, han implementado muchos mecanismos para el cumplimiento de todas y cada una de las políticas de gobierno, generando incluso instrumentos de evaluación en base al cumplimiento de indicadores. En este punto también de debe establecer estrategias que ayuden a responder acertadamente a estas nuevas exigencias.

Se propone, a modo de ejemplo, como una estrategia de la gestión legal, la planeación estratégica. María Ileana Ruiz en su libro manifiesta que la planeación estratégica de calidad está conformada por la planeación normativa, la planeación estratégica y la planeación

operativa. En la primera se encierra la visión, misión y valores de la institución, la segunda las estrategias provenientes de la primera y la planeación operativa que como su nombre lo indica son los planes de acción derivados de la planeación estratégica (Ruiz M., 2010, p. 30)

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

Al considerar las exigencias del siglo XXI existen cuatro criterios que la planificación debe tener en cuenta, esto lo desarrolla Pedro Venegas (2007) en su libro, señalando como primer criterio la equidad, segundo la calidad, tercero la pertinencia y por cuarto la eficiencia. (pp. 68-69)

Además realiza una conexión entre las diferentes conferencias y cumbres que se han realizado, sintetizando que las estrategias para una adecuada planificación, deben considerar:

- ♣ Acceso universal y equitativo a una educación de calidad.
- ♣ Corrección de desigualdades de condición social, sin distinción alguna por motivos de raza, origen nacional, sexo edad o discapacidad física.
- ♣ Respeto por las culturas comunes y particulares.
- ♣ Preservar los fundamentos esenciales de un subdesarrollo verdadero centrado en el ser humano.
- ♣ Contribuir a la utilización óptima de los recursos humanos y al desarrollo social, con el fin de eliminar la pobreza, promover el empleo productivo y favorecer la integración social.
- ♣ Búsqueda de la constitución de las políticas educativas como políticas de Estado y a la generación de consensos de mediano y largo plazos con la participación de diversos actores sociales e institucionales. (Venegas P., 2007, pp.70-71)

Desde esta postura se analiza que las estrategias de la planificación institucional están orientadas a una convivencia armónica y participativa de todos los actores del acontecer educativo, orientada también a coordinar las tareas diarias de la institución. También se puede mencionar que las estrategias en este campo son de tipo organizativas, distributivas, integradoras.

En cuanto se refiere a estrategias curriculares, empezamos el análisis con el siguiente comentario: "Si hubiese que resumir en una frase cuál es uno de los cometidos fundamentales

del profesor, este sería, enseñar a aprender a los alumnos con el fin de que aprendan a aprender y a pensar. Para ello el profesor debe saber enseñar a aprender, es decir utilizar las estrategias de enseñanza que conduzcan al alumno a esta dirección” (Carrasco J., 2004, p. 3)

Frente a este gran enunciado se debe reconocer que muchas veces hay una desconexión entre el currículo pensado, el enseñado y el vivido. Es aquí donde pondera la utilización de estrategias, una de ellas propuesta por Frida Díaz y Gerardo Hernández (2010) es la llamada como Enseñanza infundada “Se refiere a la enseñanza situada del conocimiento estratégico a los alumnos, dentro de cada curso escolar y asociada a áreas de contenido específicas. En este caso son los propios docentes (previa capacitación) quienes desde dentro de sus propias clases deben inducir la enseñanza de las estrategias (cognitivas, metacognitivas, autorreguladoras y de apoyo) efectivas a la vez que enseñan los contenidos propios de la asignatura” (Díaz F. y Hernández G., 2010, p. 205)

Como podemos ver la tarea de enseñar, va más allá de la mera transmisión de conocimientos, para ello el docente aplica, como se citó, estrategias cognitivas, metacognitivas, autorreguladoras y de apoyo. Esto logrará que el estudiante a su vez mejore su proceso de aprendizaje, sea más proactivo en este sentido, así como lo incentivará para que con las estrategias adecuadas logre reconocer que el aprendizaje es nuevo cada día.

Otro autor que citaremos es Dolors Quinquer (2003), en su libro, en el capítulo quinto plantea algunas estrategias didácticas desde la perspectiva de la secuencia formativa, la primera por ejemplo es que el profesor construye conjuntamente el conocimiento con el alumnado. Más que lo tomamos de ella es que las

Estrategias, herramientas, instrumentos y recursos solo toman su pleno sentido cuando son un vehículo de determinadas finalidades y valores. Si no se actúa con esta coherencia, se corre el peligro de que se conviertan en un amontonamiento sin sentido de recursos y tecnicismos vacíos, y por ello, finalmente poco útiles (p. 83)

Esto es algo que se debe tener muy en cuenta, ya que ni los docentes ni la misma institución, mucho menos los estudiantes, debe darse el lujo de perder el tiempo en procesos de enseñanza-aprendizaje poco o nada significativos, si uno sabe hace donde va, hacia allá dirige el timón, el capitán y su tripulación navegan juntos y juntos logran llegar a tierra firme sin que su embarcación ni uno solo de sus integrantes se pierda, este mismo reto asume la educación.

La planificación institucional y curricular, aplicadas con las estrategias adecuadas, apuntan a una educación de calidad con equidad; al respecto citamos con carácter conclusivo a Cecilia Bixio (2012) “Una educación de calidad para todos y con equidad distributiva, no se sostiene en incentivos otorgados a proyectos, programas o éxitos obtenidos en determinadas competencias. Una educación de calidad con equidad se sostiene, por el contrario en concepciones cooperativas y solidarias intra e interescolares”. (p. 19)

Se reconoce también que es en la realidad de cada centro donde se pueden plantear las mejores estrategias de planificación institucional y curricular, pues los contextos individuales, socio-económicos, culturales, ambientales, etc., en cada una se presentan de diferente manera por lo que resultaría un error generalizar el resultado positivo o negativo de cualquier estrategia.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Nadie puede enseñar lo que no sabe, con esta premisa se conjetura que Si el profesor es el que debe enseñar las estrategias de aprendizaje, es necesario formar profesores estratégicos.

Comencemos comprendiendo qué son estrategias de aprendizaje, quien apoyará en este sentido es Frida Díaz (2010), manifestando primero sus características:

Ser un procedimiento flexible, su uso implica que el aprendiz tome decisiones y las seleccione de forma inteligente, su empleo debe realizarse en forma flexible y adaptativa, requieren de la aplicación de conocimientos metacognitivos, el uso de estrategias se ve influenciado por factores motivacionales-afectivos de índole interna y externa, se aprenden a través de otros que saben cómo utilizarlas (pp. 179-180)

Desde estas características se determinó que las estrategias de aprendizaje

Son un procedimiento y al mismo tiempo un instrumento psicológico que el alumno adquiere y emplea intencionalmente como recurso flexible, para aprender significativamente y para solucionar problemas y demandas académicas. Su empleo indica una continua actividad de toma de decisiones, un control metacognitivo y está sujeto al influjo de factores motivacionales, afectivos y de contexto educativo-social (Díaz F. y Hernández G., 2010, p.180)

Como se puede notar las estrategias de aprendizaje son herramientas con las que cuenta el estudiante, que le ayudarán a reconocer cual es la mejor forma de transitar por el camino del aprendizaje. El estudiante como forjador de su propio saber debe ir reconociendo cómo es su manera de aprender, que influencia en este aprendizaje, que recursos son los que más le ayudan e incluso debe estar atento a los estímulos motivacionales-afectivos que le permiten un aprendizaje adecuado.

Ahora bien, el docente debe estar atento y reconocer cuáles son estas estrategias para desde esta individualidad, ya que cada estudiante aprende de manera diferente, poder utilizar sus estrategias de enseñanza, además debe apoyar al estudiante para que reconozca su forma de aprender, esto ya en el proceso de aula resultará de mucha utilidad.

Acotamos que se debe reconocer que esta tarea es un tanto difícil para el docente, solo por el hecho de la cantidad de alumnos por clase, que es donde se desarrolla en mayor grado el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin ser obviamente el único. Más a pesar de lo difícil que pueda resultar la tarea resulta necesaria para lograr el proceso de enseñanza aprendizaje de calidad del que se ha venido hablando durante todo este primer capítulo.

Otra visión que también debe ser considerada se la encuentra en el libro una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor de Carrasco (2004) allí se considera desde los avances psicopedagógicos, tres clases de conocimiento que es necesario enseñar y que a su vez originan tres tipos de contenidos, todo esto ayuda al autor a definir: qué hay que aprender, cómo aprender lo que hay que aprender y por qué los procedimientos o estrategias de aprendizaje y los valores, aptitudes y hábitos tienen, al menos, la misma importancia que los conceptos. La respuesta que da es la siguiente “Si no sabemos cómo aprender (procedimientos) no aprenderemos lo que debemos aprender y si esta conducta no se adecúa a unos criterios morales claros y rectos, de nada sirve saberlo mucho y saberlo aprender porque utilizaremos mal nuestra libertad y pisotaremos la dignidad que nos corresponde como personas” (p. 40)

El aporte de este autor, ayuda a recordar que la enseñanza y por ende el aprendizaje va más allá de solo conocimientos, hay que reconocer que estos serán solo útiles y válidos en la medida en que forman a un mejor ser humano comprometido y responsable consigo mismo, su familia y su entorno.

Este proceso de aprendizaje, es también para los docentes, ya que al existir cambios tan vertiginosos a los que se debe dar respuesta, el docente debe aprender nuevas herramientas psicopedagógicas, didácticas, etc., que le ayuden a reconocer su propio proceso de aprendizaje para un adecuado proceso de enseñanza.

Las estrategias de aprendizaje pueden ser: estrategias cognitivas, entendiéndolas como aquellas que ayudarán al análisis, procesamiento, comprensión de la información, para ser utilizada en el momento preciso; estrategia metacognitiva que dirige los procesos propiamente dichos a través de la planificación, control y dirección de los mismos, estrategias sobre el manejo adecuado del tiempo, ambiente y lugar de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, son entre otras, ejemplos que se pueden considerar.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

La infinitud de bibliografía que se puede encontrar sobre liderazgo y comunicación ayudan a visualizar un sin fin de estrategias para que esta gestión de los frutos deseados.

Por ejemplo, una estrategia en cuanto a la gestión del liderazgo es la aplicación del modelo acción-observación-reflexión (AOR), considerando que “si una persona actúa pero no observa las consecuencias de sus acciones, o reflexiona en su importancia y significado, podría decirse que no ha aprendido de la experiencia” (Hughes R., Ginnett R., Curphy G., 2007, p.48)

Desde la aplicación del AOR, la experiencia es fundamental; se puede analizar que, al existir varios tipos de liderazgo, se debe descubrir en donde se desarrollan mejor cada tipo y cuáles son los individuos que mejor desempeñan esta función para apoyarse en ellos y lograr ya sea el cumplimiento de objetivos o la resolución de conflictos.

Añadimos a esto que la experiencia por si sola es insuficiente, se debe hablar también de potencial, Bill Gates decía que “Tendemos a contratar a gente con potencial, antes que a gente con experiencia, porque el potencial es más valioso a largo plazo” Entonces otra estrategia es descubrir el potencial de los actores del acontecer educativo, para apoyar su desarrollo para ello la educación debe forjar líderes y reconocer líderes, con la finalidad de que estos apuntalen

todos los procesos y demás estrategias ya planteadas en ítems anteriores como son la gestión legal, de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje, con visión de una educación de excelencia.

Se plantea también “que existe la necesidad de adecuar el estilo de liderazgo a la estrategia y al revés, ya que el estilo de liderazgo influye en la estrategia que hay que seleccionar y en su posterior ejecución; sin embargo, también una determinada estrategia, para ponerla en práctica con éxito, se exige, como ya se ha hecho evidente un determinado estilo de dirección” (Guerras L. y Navas J., p. 24)

Guerras y Navas proponen también tres actividades, que las rescatan de Dess y Miller, estas son: Fijar la orientación básica de la empresa, en nuestro caso de la institución educativa; diseñar la organización e inculcar una cultura comprometida con la excelencia y el comportamiento ético. (pp. 24-25)

Se percibe entonces que la estrategia de liderazgo cumple un papel fundamental en la vida de la institución educativa, desde ella se forjara una institución sostenible y sustentable.

Para que esto suceda una estrategia de comunicación es indiscutiblemente la asertividad, esta actitud asertiva debe estar presente en todos los espacios, procesos y actores educativos; la comunicación asertiva logra justamente esto, integrar en la toma de decisiones a todos los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se puede afirmar que las estrategias son en si un recurso comunicativo es por ello que se debe analizar el contexto de la comunicación para adecuar el discurso a cada situación

Las estrategias de liderazgo y comunicación buscan en el fondo, desde miparticular punto de vista, posicionar a la institución en el medio donde esta se desarrolla, a través de una calidad de educación, de una calidad de seres humanos, de una calidad de propuestas hacia la comunidad y hacia el cuidado ambiental, es decir reconocer desde el liderazgo y la comunicación la importancia de la persona en desarrollo profesional, espiritual, emocional; su productividad (profesional, espiritual, emocional) y su relación con el medio ambiente.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

Hernández S., citado por Felipe Nieves señala “El tipo de investigación, independientemente del objeto al que se aplique, tiene como objetivo solucionar problemas. Además, describe el tipo de investigación como una especie de brújula en la que no se produce automáticamente el saber, pero que evita perdernos en el caos aparente de los fenómenos, aunque solo sea porque nos indica como no plantear los problemas y como no sucumbir en el embrujo de nuestros prejuicios predilectos” (Nieves F., 2006, párr. 6)

En el presente trabajo la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, es decir “se basa en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Además, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población” (Mortis S., Rosas R., Chaires E., párr. 2)

Es también de tipo exploratorio y descriptiva, Frank Morales (2010) las define de la siguiente manera: la explorativa es “aquello que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento” Mientras que la descriptiva nos sirve para “llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.” (párrs. 8 y 34)

Se utiliza estos tres tipos de investigación ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.

Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto.

El presente estudio se lo realizó en dos instituciones educativas del cantón Santo Domingo, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

La primera es la Unidad Educativa Particular Tercer Milenio, la misma que se encuentra ubicada en la Cooperativa Santa Martha Sector 2. Fue creada el 22 de abril de 1980. Actualmente su rectoría está a cargo de la Dra. María Herlinda Cedeño Moreira. Tercer Milenio ofrece formación inicial, básico y bachillerato, este último en Información y Comercialización Turística, Contador Bachiller en Comercio y Administración. Cuenta en el presente periodo académico con un total de 24 docentes y 254 estudiantes.

La segunda institución es la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo, fundación el 13 de abril de 1971. Se encuentra actualmente en funcionamiento en la Av. Chone Km² y Puerto Ila. La rectora es la religiosa Marcela Mafla Ms. Su educación es de tipo particular, cuenta con los tres niveles de educación, siendo estos inicial, básico y bachillerato con un total de 466 alumnos. Su planta docente está conformada por 39 profesionales. Cuenta con bachillerato en Ciencias Generales y bachillerato técnico en Contabilidad.

2.3. Participantes.

Participa en primera instancia la Universidad Técnica Particular de Loja como promotora del presente proyecto de investigación, la misma que ha visto la importancia que tiene realizar esta investigación y obtener resultados que favorezcan al desarrollo del docente y por ende de la misma educación ecuatoriana.

En el segundo grupo se encierran las instituciones educativas quienes han permitido a través de sus autoridades ejecutar el presente proyecto.

Un tercer grupo de participantes que forman el conglomerado de docentes, exactamente cinco, a los cuales se les ha solicitado su apertura para la realización del presente estudio los cinco profesionales se encuentran divididos de la siguiente manera:

3 docentes de la Unidad Educativa Particular Tercer Milenio.

2 docentes de la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Los docentes investigados en cuanto a género representan el 40% femenino y el 60% restante masculino, mismos que oscilan entre los 23 a 62 años, con experiencia profesional de 2, 4, 20 y 40 años.

Todos cuentan con título a fin a la docencia y un 40% posee título de cuarto nivel

El 80% labora en bachillerato y el 20% en bachillerato como en el nivel básico.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Fundamentando que el objetivo de la presente investigación es “Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis” se procede en primera instancia a analizar cada uno de los ámbitos de la gestión considerados en el objetivo de la investigación.

Conjuntamente con el análisis de los cuatro ámbitos de la gestión se busca que las instituciones de educación de la Provincia Tsáchila den apertura para poder realizar la investigación y saber cómo están aplicando los docentes los diferentes ámbitos de gestión, específicamente cinco de ellos.

Esta investigación busca establecer como punto a, la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que el docente tiene frente al ámbito de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación, este primer punto mediante una autoevaluación.

El punto b busca establecer la frecuencia con que el docente aplica específicamente dos ámbitos: el ámbito de gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y de la comunicación, para ello se invita al docente a abrir su espacio y que se permita observar dos procesos de clase. El

objetivo concreto de la aplicación de este instrumento es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

2.4.2. Técnicas.

Para el presente proyecto de investigación se utiliza como técnicas primero la lectura y resumen o paráfrasis mismas que se encuentran enmarcadas dentro de la técnica de investigación bibliográfica.

Otra técnica es la investigación de campo, en ella se ha utilizado la observación abierta, esto es, que los sujetos de la investigación conocen que van a ser observados y la encuesta, la misma que se la ha ejecutado con un cuestionario de autoevaluación, esta investigación de campo permite obtener resultados para ser analizados y evaluados.

2.4.3. Instrumentos.

Se ha visto oportuno la aplicación de un cuestionario denominado Autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos de la gestión; este primer instrumento está dividido en dos espacios definidos el primero como Información general donde se puede encontrar datos generales de la institución donde labora el docente y el segundo son los datos del docente enfocados en su aspecto profesional. El segundo espacio es ya la autoevaluación propia que el docente se efectúa a través de analizar la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que este califica en los 60 indicadores planteados divididos en 8 indicadores de gestión legal, 15 indicadores de gestión de la planificación institucional y curricular, 24 indicadores de gestión del aprendizaje y 13 indicadores de gestión del liderazgo y comunicación

Un segundo instrumento que se ha aplicado es el titulado: Registro de observación de las actividades docentes en dos ámbitos concretos el ámbito de aprendizaje y el ámbito de liderazgo y comunicación, de la misma manera que el instrumento anterior este cuenta con 14 indicadores en la gestión de aprendizaje y 13 en la gestión del liderazgo y comunicación y aquí se realiza por parte del observador una valoración de la frecuencia de aplicación de estos 27 indicadores por parte del docente en su espacio de clase.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento Humano.

Realizar la presente investigación insta la presencia de muchos actores a los cuales se los puede dividir en tres grupos; el primero son los actores directos de este proyecto de investigación como son los cinco docentes de las Unidades Educativas, un segundo grupo en el cual se encierran las autoridades de las unidades educativas y los estudiantes que indirectamente aportan para el desarrollo del presente trabajo y un tercer grupo conformado por el equipo de trabajo de la UTPL quienes son los asesores para una adecuada elaboración del presente trabajo de investigación.

2.5.2. Institucionales.

Podemos enumerar aquí a

- La guía didáctica entregada por la UTPL para la orientación en la realización del presente proyecto.
- La carta dirigida al Rector(a) de la institución educativa, la misma que solicita la posibilidad de ejecutar la investigación.
- Los dos cuestionarios utilizados el primero entregado a cada uno de los profesores evaluados (5) y el segundo el registro de la observación de las actividades docentes (20)

2.5.3. Materiales

Para la elaboración del presente proyecto de investigación se requirió la utilización de equipos informáticos tales como computadora, impresora, escáner.

Otros materiales necesarios fueron diferentes suministros de papelería, cámara fotográfica, entre otros: Todos en su conjunto aportan para el resultado óptimo del presente trabajo de fin de titulación.

2.5.4. Económicos.

El presupuesto que demanda la elaboración del presente proyecto de investigación es utilizado en diferentes suministros por ejemplo en las copias de la encuesta que será entregada a cada docente para su autoevaluación y que servirá para el análisis del tercer capítulo, los anillados

que se deben entregar conforme a un cronograma establecido y que sirven para la revisión pertinente.

El internet es otro recurso que demanda una inversión económica.

Otra inversión es la movilización tanto interna, como por ejemplo: ir a las diferentes unidades educativas para concretar el permiso, luego para el dialogo con docentes y establecer el cronograma de observación de la clase práctica, asistir a las clases, reuniones de trabajo con el tutor para asesoría, ir a bibliotecas para consulta de bibliografía para los diferentes apartados; y movilización externa, que tiene que ver con los traslados a la ciudad de Loja para los trámites de graduación.

2.6. Procedimiento.

El presente trabajo de investigación cuenta con tres apartados fundamentales Marco teórico, metodología y un tercero denominado resultados: análisis y discusión.

Para el desarrollo de los mismos se requirió consultar una extensa bibliografía. En lo referente al marco teórico la búsqueda bibliográfica debía dar respuestas a tres temas: el primero Desempeño docente, segundo Gestión educativa y tercero Estrategias para mejorar los procesos de gestión docente; cada tema contaba con sub temas, mismos que permiten reconocer la tarea del docente y su desempeño, así como reconocer la importancia de los demás actores del proceso de enseñanza aprendizaje y su incidencia.

El proceso de selección de la fuente bibliográfica, demanda por parte del investigador una lectura paciente y profunda, sobre todo porque en algunos ítems la bibliografía es amplia y hay que saber seleccionar la más acertada, mientras que en otras hay que realizar una búsqueda más intensa.

Si la teoría aporta para tener una visión del desempeño docente, la observación in situ se articula para contar con una visión más clara.

Se debía en primer lugar contar con una institución educativa donde realizar la investigación práctica, contando para ello con el criterio del docente (autoevaluación) y con la observación de periodos de clase. El procedimiento seguido fue el siguiente:

- Conseguir la autorización de la máxima autoridad (carta dirigida a la rectoría y explicación del fin de la investigación)
- Primer contacto con los docentes seleccionados por la rectoría de la institución y explicación de las actividades a realizar.
- Entrega a los docentes de la encuesta Autoevaluación del desempeño docente.
- Establecer el cronograma con cada docente para el proceso de observación de cuatro periodos de clase.
- Observación del desempeño del docente en los periodos de clase (Instrumento de apoyo es la encuesta Registro de observación de las actividades docentes)
- Entrega al investigador de la encuesta llenada por los docentes

Concluida la observación conjuntamente con la encuesta de autoevaluación, se procede a tabular los datos y elevarlos en la matriz correspondiente, para la elaboración del tercer capítulo.

Con las diferentes concepciones del marco teórico, con la observación analizada y plasmada en el capítulo de resultados se plantea la propuesta que tiene como finalidad aportar con una estrategia para mejorar el desempeño docente tanto de los que ya ejercen la profesión como de los que asumirán esta tarea de enseñanza-aprendizaje.

Para la estructuración de cada uno de los capítulos se sigue el esquema de contenidos planteado. Se debe considerar que cada capítulo tiene influencia en el desarrollo del otro por lo que la elaboración de cada uno de ellos toma en cuenta este particular.

CAPITULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Actualmente el Ministerio de Educación del Ecuador está enfocando todo su esfuerzo por lo que llaman una EDUCACIÓN DE CALIDAD, para ello señala: “el Ministerio como institución rectora de la educación en el país tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento —que llamamos estándares— servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente” (Ministerio de Educación, 2013, pág. 5) Estos estándares son: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Con esta introducción se inicia el presente análisis con la visión de CALIDAD EDUCATIVA, visión que se considerará a lo largo de todo este proceso.

Se analizará tres niveles: la frecuencia, el conocimiento e importancia que los docentes den a cada uno de los indicadores citados.

Se ha comprendido que todos los ámbitos como indicadores están interconectados, es así que el análisis en su mayoría relacionará resultados para determinar una posible realidad.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito legal.

En este primer punto de análisis, desempeño profesional en el ámbito legal, existen ocho indicadores referentes a la gestión legal que pretenden aportar para que el desempeño docente sea cada vez más óptimo.

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

Al observar estos indicadores, se mira que tienen una ponderación en general alta.

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

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
Organiza las actividades docentes	9,40	94%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL	75,00	
PROMEDIO	9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo

La evidencia gráfica nos muestra que los docentes participan frecuentemente en la construcción del código de convivencia (10.00) y a su vez, lo aplican (9.5) es decir pasan de la parte teórica a la práctica. La institución educativa a la que pertenecen los docentes deben, a mi entender, apoyarse en esta evidencia para desde allí fortalecer la participación de todos los que hacen el acontecer educativo. Como una de las tantas estrategias que pueden utilizar, se propone hacer un taller donde se analice el QUIERO sobre el TENGO QUE.

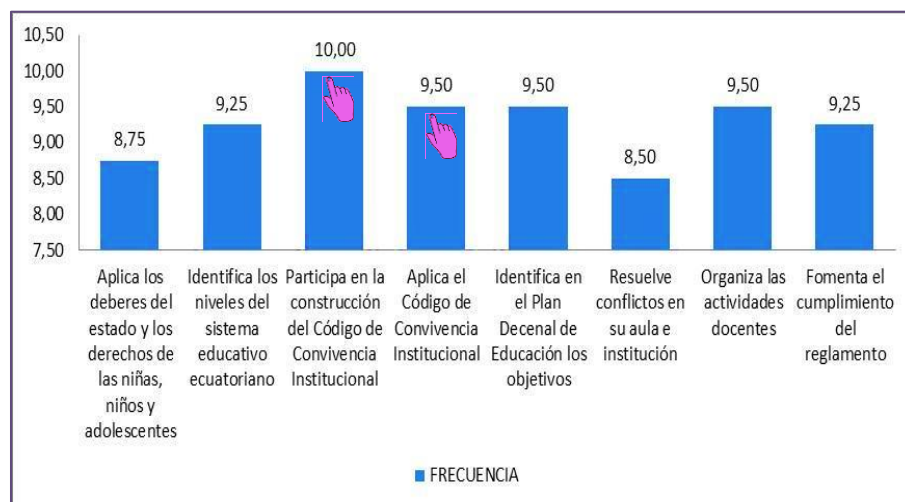


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Ante ello se recalca el hecho de tener que, frente al QUERER. El quiero hace del docente un ser de excelencia, un ser de calidad, por ende sus actuaciones serán reflejo de su excelencia, de su calidad. Que el docente sea consciente al igual que toda la institución educativa de este particular, es decir de la gran ventaja que existe entre QUERER vs simplemente TENER QUE, ayudará a que tanto el código de convivencia institucional, su aplicación y demás indicadores de este ámbito legal se los estructure y se los viva desde una realidad concebida con excelencia.

3.1.2. Importancia de la gestión legal en el desempeño docente.

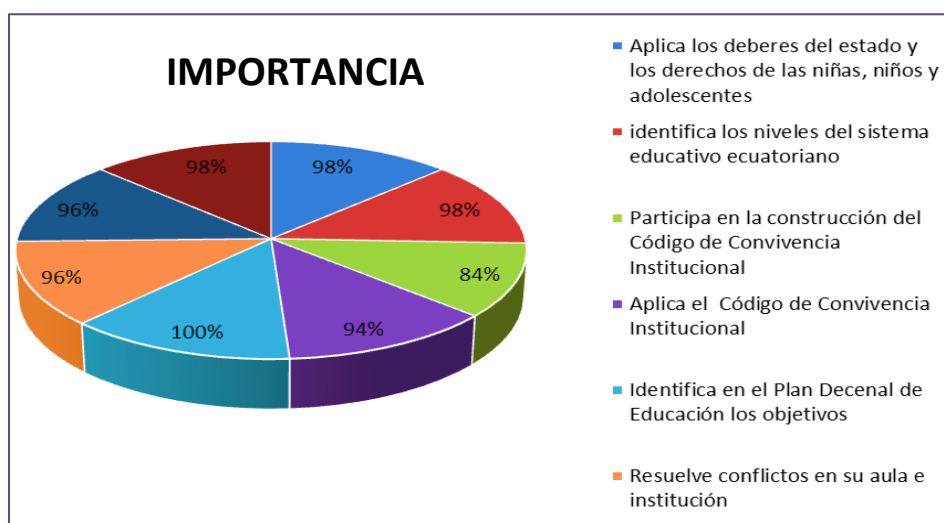


Figura 2. Niveles de importancia de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo

Este gráfico permite visualizar un poco más en cuanto a lo expresado anteriormente. Si en el nivel de frecuencia el indicador que más alto puntaje mantiene es el de la participación en la construcción del código de convivencia en el nivel de importancia, este mismo indicador es el de ponderación más baja.

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

INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10,00	100%
Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
Organiza las actividades docentes	9,60	96%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL	76,40	
PROMEDIO	9,55	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo

Entonces es volverse a plantear ¿Será que en la mentalidad del docente está el TENGO QUE y actúa de esa manera? Y de ser así, el camino está en lograr que decida QUERER y desde allí reconocer la importancia del código de convivencia y de todo su aporte en la construcción de un docente de calidad y por ende de una educación de calidad.

Ya se mencionó en el análisis del ámbito de la gestión legal que las estrategias de regulación, dirección y supervisión, se utilizan durante la ejecución de la tarea (Noy. L, párr. 13) por ende el docente debe dar importancia para su desempeño a todas estas reglamentaciones, normativas y leyes.

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

Tal y como se ha venido evidenciando, este ámbito tiene una ponderación alta, dándonos a entender que más que una falencia en este ámbito lo que se debe hacer es reforzar con acciones concretas y apoyándose siempre en el indicador de más alto rango.

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

INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,75	98%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
Organiza las actividades docentes	9,20	92%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL	76,15	
PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo

Haciendo una comparación entre los tres niveles, un porcentaje alto lo mantiene el ítem de la participación en la construcción del código de convivencia institucional, en el nivel de conocimiento se han evaluado en un 98% como se muestra en la gráfica. En este punto también se resalta que el docente tiene un nivel de conocimiento elevado sobre el fomento del cumplimiento del reglamento e identifica los niveles del sistema educativo, 98% en ambos casos

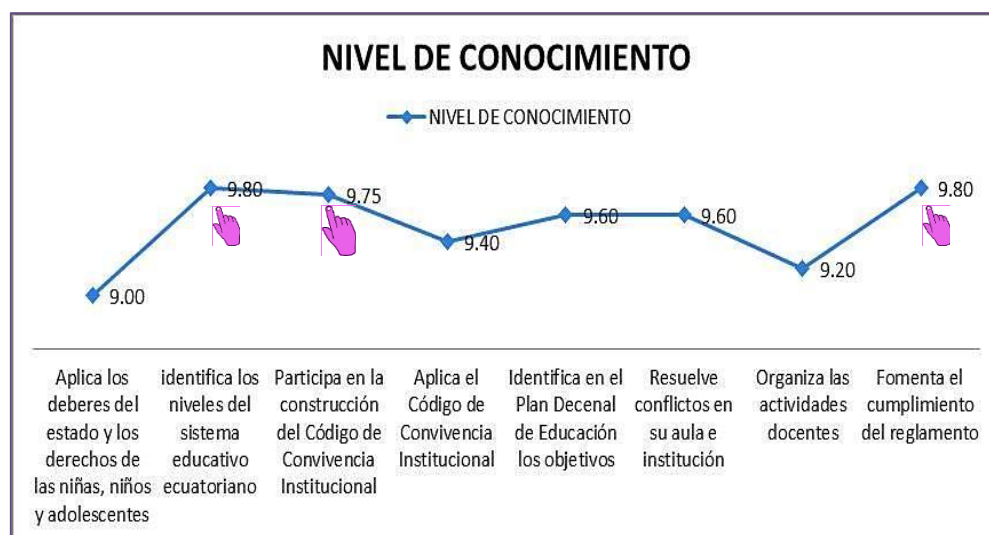


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Recordando lo mencionado en el marco teórico, “El Profesional de la Docencia no puede esquivar o eludir su responsabilidad ante una sociedad en plena transformación. Hay una responsabilidad directa en la gestión de los asuntos públicos, que debe complementarse con un Código de Ética de obligada observancia, dado que toda amenaza al mismo, es una amenaza al espíritu de la organización, y en particular a la Organización Educativa donde se desenvuelve profesionalmente. (Florentín, Galeano, Eteocle, Cohler, Vinader y Saldivar, 2009, párr. 3)

Desde lo señalado, el análisis se enfoca en el indicador con porcentaje más bajo entre los tres niveles, siendo este la importancia que el docente da en la construcción del Código de convivencia institucional (8.4) pese a que según se observa la frecuencia y nivel de conocimiento de este código es alto, (10.00 y 9.75 respectivamente)

Tabla 4 Nivel de frecuencia, importancia y conocimiento en el ámbito de la gestión legal

INDICADORES	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.00	9.80	9.00
Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.40	9.80	9.80
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10.00	8.40	9.75
Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	9.40	9.40
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.60	10.00	9.60
Resuelve conflictos en su aula e institución	8.80	9.60	9.60
Organiza las actividades docentes	9.40	9.60	9.20
Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.40	9.80	9.80
TOTAL	75.00	76.40	76.15
PROMEDIO	9.38 / 94%	9.55 / 96%	9.52 / 95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

El Acuerdo Ministerial 332-13, conviene expedir la Guía para la Construcción participativa del Código de Convivencia Institucional, en esta guía se señala que “el Código de Convivencia debe representar para toda la comunidad educativa un instrumento oficial resultante de acuerdos y compromisos para la construcción de una sociedad más justa, sin violencia para la prevención, tratamiento y resolución de conflictos.” (Ministerio de Educación, 2013, pág. 3)

Existe un cuestionamiento en esta guía “¿Por qué es importante realizar el diagnóstico de la convivencia armónica institucional?” A lo que le corresponde como respuesta: “Es fundamental la participación de la comunidad educativa en la toma de conciencia colectiva sobre factores que inciden en el desarrollo armónico... el resultado dará como punto de partida y base fundamental de las acciones que se emprenderán en el corto, mediano y largo plazo” (Ministerio de Educación, 2013, pág. 7)

Es preponderante que el nivel de importancia que los docentes den al Código de convivencia institucional se eleve, esta herramienta, sin lugar a dudas, es una fuente de desarrollo humano, en un mundo donde actualmente predomina el TENER sobre el SER, (aunque parezca una frase trillada, no deja de ser menos real), el docente debe empoderarse del código de convivencia de su institución, aplicarlo, practicarlo y hacer que los alumnos y la comunidad educativa en su totalidad hagan lo propio.

La práctica de valores, podríamos decir “implícita hoy en día en las normativas constitucionales”, es un rescate imperante, sentirnos guerreros empoderados en defensa de un tesoro.

La aplicación, importancia y conocimiento de leyes, normas, acuerdos, etc., en todos los ámbitos del acontecer humano, se entiende que son útiles para su desarrollo, aun aquellas en las cuales se puede estar en desacuerdo. La gestión legal que se está analizando, vislumbra que estas normas, leyes y/o reglamentos que rigen el sistema educativo y al docente como ente fundamental del mismo están siendo minimizadas y poco ejecutadas o explotadas, para beneficio de los educandos, educadores y de todo el sistema como tal.

Si bien es cierto que existen muchos criterios divididos en torno a lo viable que pueda ser toda esta reglamentación, más es tarea del docente demostrar que algunas pueden ser obsoletas, que otras pueden ser reformadas y que otras están correctamente elaboradas y esto sólo puede darse en el conocimiento y en la práctica de las mismas; un análisis consensuado entre los pares, los alumnos, la comunidad educativa, las familias.

En el supuesto de que se lograra elevar el nivel de frecuencia, de conocimiento y de la importancia que se da a estas normativas a su máxima ponderación, en este caso 10,00 las instituciones podrían entregar propuestas a las autoridades competentes para reformas que permitan plasmar LA CALIDAD EDUCATIVA.

Como dice Sherlock Holmes "Es un error capital el teorizar antes de poseer datos. Insensiblemente uno comienza a deformar los hechos para hacerlos encajar en las teorías, en lugar de encajar las teorías en los hechos".

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

Para la Lcda. Cristina Barriga (2011) "La planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes" (Barriga C., 2011, p. 4)

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

En este ámbito, se visualiza que la valoración más alta corresponde a la frecuencia con que el docente utiliza el Plan anual de la asignatura (PAA) y la construcción de una planificación de clases considerando todos sus elementos, 100% en ambos casos.

Tabla 5 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
Participa en la ejecución del POA	7,80	78%
Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
Utiliza el PAA	10,00	100%
Construye una planificación de clase	10,00	100%
Planifica la clase	9,40	94%
Utiliza el PEI	9,80	98%
Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL	141,20	
PROMEDIO	9,41	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo

Se concibe, a través de la gráfica, a un docente que tiene como herramientas el PAA y la planificación, ahora bien, desde la misma concepción anterior es de mucha importancia que se reconozca si el docente da un valor real a las mismas.

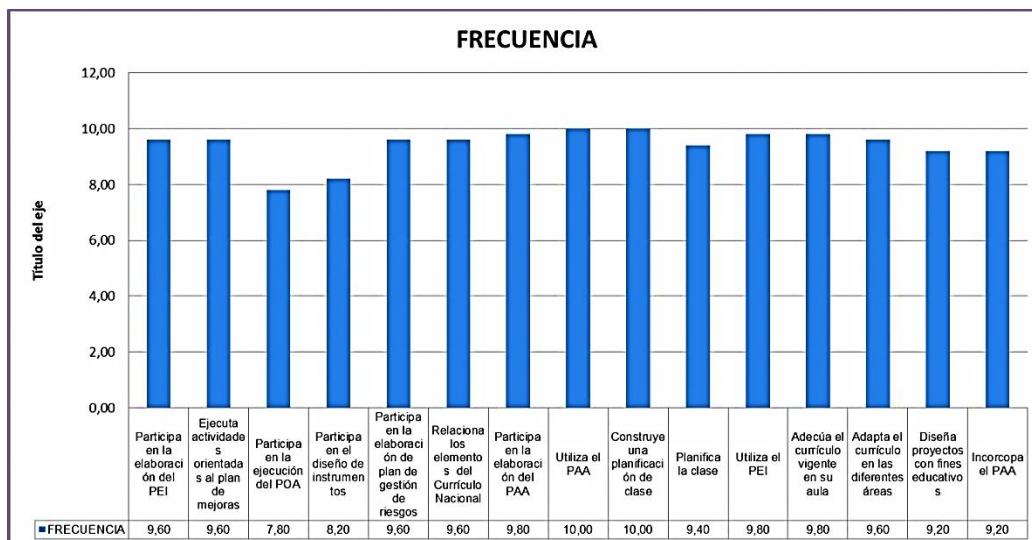


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

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

El presente gráfico proyecta una valoración del 100% en la importancia que el docente le da al diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el POA, considera también que es importante adecuar el currículo en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos y un 100% en el indicador adapta el currículo en las diferentes áreas.

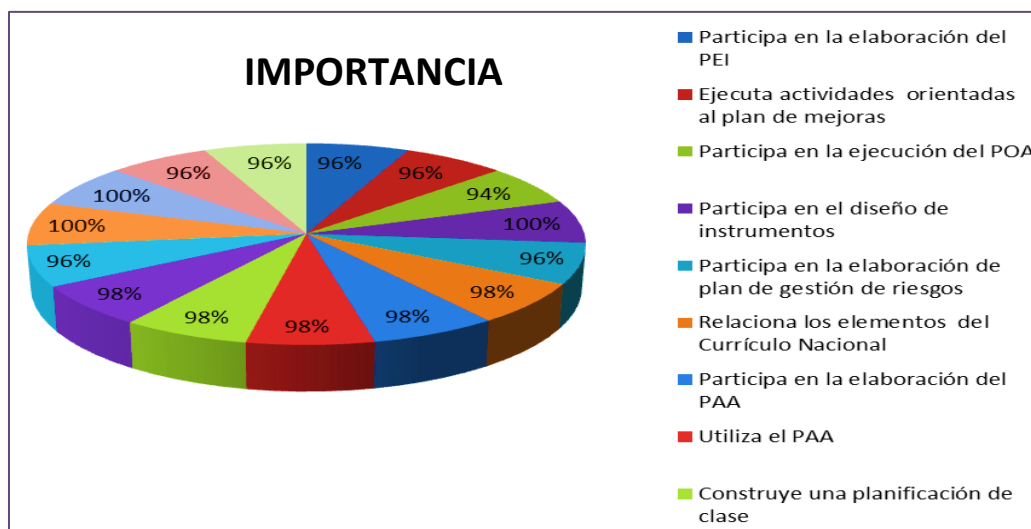


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Si la aplicación de instrumentos que permitan evaluar el desempeño a largo plazo son importantes, la misma importancia tiene la aplicación de instrumentos que permitan evaluar el desempeño a corto plazo, y la planificación brinda, de múltiples formas esta posibilidad; por ello, es imprescindible que el docente dé importancia a estos instrumentos. Es un muy buen punto para medir su desempeño.

Tabla 6 Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
Utiliza el PAA	9,80	98%
Construye una planificación de clase	9,80	98%
Planifica la clase	9,80	98%
Utiliza el PEI	9,60	96%
Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL	146,00	
PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo

La observación de los porcentajes de este indicador permite hacer una remembranza de lo señalado en el acápite de las estrategias de planificación del primer capítulo: “Si hubiese que resumir en una frase cuál es uno de los cometidos fundamentales del profesor, este sería, enseñar a aprender a los alumnos con el fin de que aprendan a aprender y a pensar. Para ello el profesor debe saber enseñar a aprender, es decir utilizar las estrategias de enseñanza que conduzcan al alumno a esta dirección” (Carrasco J., 2004, p. 3)

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

El porcentaje global de este punto muestra que los docentes tienen un 97% de nivel de conocimiento en cuanto a los instrumentos que se evalúan, para qué le es útil esto, recordemos a Quinquer (2003) “Estrategias, herramientas, instrumentos y recursos solo toman su pleno sentido cuando son un vehículo de determinadas finalidades y valores. Si no se actúa con esta coherencia, se corre el peligro de que se conviertan en un amontonamiento sin sentido de recursos y tecnicismos vacíos, y por ello, finalmente poco útiles (p. 83)

Tabla 7 Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
Utiliza el PAA	10,00	100%
Construye una planificación de clase	10,00	100%
Planifica la clase	9,80	98%
Utiliza el PEI	9,80	98%
Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
Incorpora el PAA	9,80	98%
TOTAL	146,00	
PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

La gráfica permite prestar atención a una similitud en ponderación con el nivel de frecuencia con que los docentes aplican estos indicadores; podríamos suponer que lo que el docente conoce lo está aplicando.

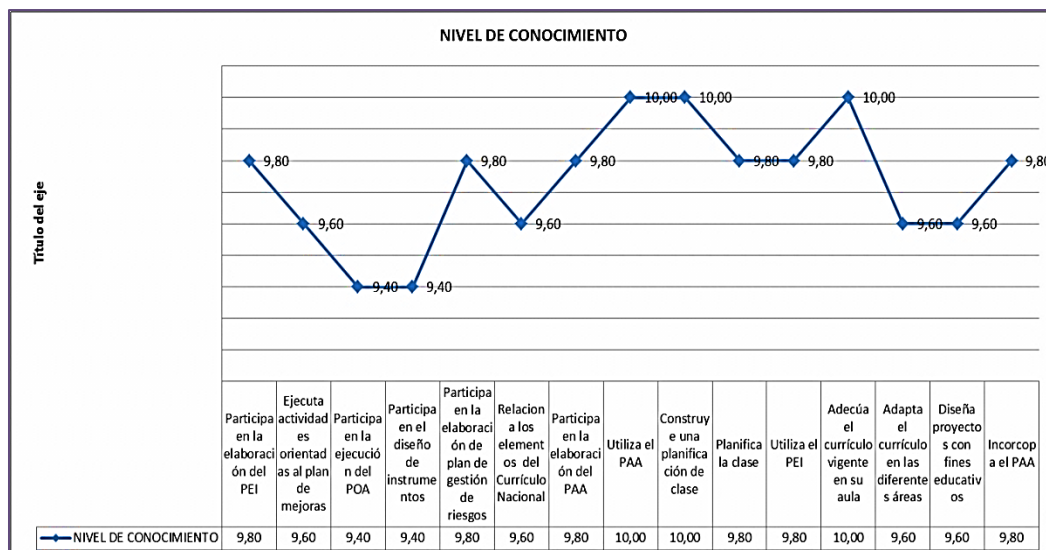


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

En la observación detenida del presente cuadro, el ítem 2.3 frecuencia, es el que muestra el nivel de valoración más bajo seguido del ítem 2.4 frecuencia. Se ve que el docente se involucra poco en la ejecución del Plan Operativo Institucional y en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el POA, pese a que en este último le da la ponderación más alta en cuanto a importancia.

Tabla 8 Nivel de frecuencia, importancia y conocimiento en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.60	9.60	9.80
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.60	9.60	9.60
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.80	9.40	9.40
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.20	10.00	9.40
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.60	9.60	9.80
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.60	9.80	9.60
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.80	9.80	9.80
2.8	Utiliza el PAA	10.00	9.80	10.00
2.9	Construye una planificación de clase	10.00	9.80	10.00
2.10	Planifica la clase	9.40	9.80	9.80
2.11	Utiliza el PEI	9.80	9.60	9.80
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.80	10.00	10.00
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.60	10.00	9.60
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.20	9.60	9.60
2.15	Incorpora el PAA	9.20	9.60	9.80
TOTAL		141.20	146.00	146.00
PROMEDIO		9.41 / 94%	9.73 / 97%	9.73 / 97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Todos quienes hacen el conglomerado educativo, a través de lo que se evidencia en el presente cuadro, deberían considerar lo siguiente:

Primero, como ya se indicó en el acápite anterior, siendo importante la aplicación de políticas dadas desde los organismos correspondientes, igual o mayor peso tiene la planificación, mucho más, cuando ésta responde a realidades propias de cada plantel educativo, realidades

que involucran al quehacer educativo del docente y donde puede y debe ser más evidente su desempeño.

Entonces la participación en la elaboración del Plan Educativo Institucional y del Plan Operativo y de instrumentos para el seguimiento y evaluación de cumplimiento de las metas del POA es imperante por parte del docente.

Segundo, volvamos a observar el siguiente cuadro relacionado a la frecuencia

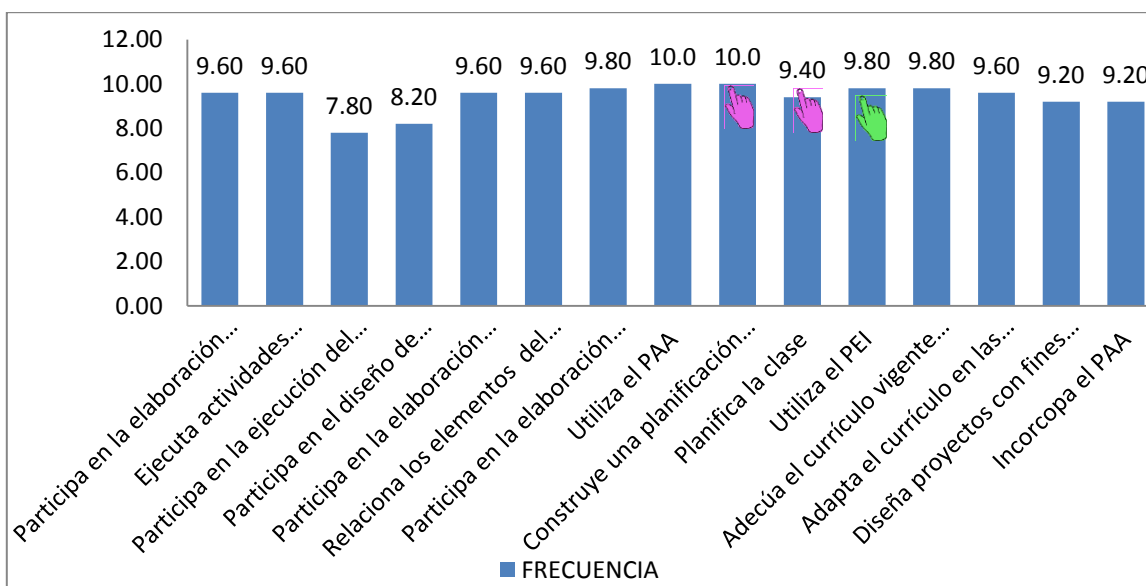


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Por una parte se señala con un puntaje de 10.00 que el docente utiliza con frecuencia y tiene un alto nivel de conocimiento del PAA, el cual lo utiliza como base para la planificación de clase. Mas en cuanto al nivel de importancia que le dan a estos indicadores es un poco más bajo (9.8). Ahora bien, lo que llama la atención es que la frecuencia en el indicador planificación de clases es de 94% siendo que, a mi entender, en los tres niveles debería tener una estimación del 100% mucho más cuando los docentes han señalado que utilizan el PAA.

La planificación de clase debe ser aplicada por los docentes como una responsabilidad suprema; es un valor agregado de respeto hacia sí mismo y hacia los estudiantes. El Portal de

Educación Dominicana señala “Planificar es una tarea fundamental en la práctica docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo que posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes. De lo contrario, si no se piensa previamente lo que se quiere hacer, es posible que los alumnos y alumnas perciban una serie de experiencias aisladas, destinadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la consecución de un proceso” (Educando, 2008, párrs.3-4)

Este análisis, debe permitir al docente cuestionarse sobre su permanente formación y permanente actualización; su interés por el conocimiento de su entorno el mismo que año tras año es diferente; sobre cómo entrelazar todos estos indicadores para la excelencia en su desempeño docente y por ende la excelencia de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La planificación debe ser considerada por el docente como una herramienta de autoevaluación; como una herramienta que permita desarrollar su creatividad, que le permita ser más proactivo con el tiempo; mejorar los procesos de comunicación; construir comunidad dentro del salón de clases; rescatar los valores, potencialidades, destrezas de los alumnos; llevar a todos los estudiantes a la excelencia; comprometer a los estudiantes con su aprendizaje.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Ya se mencionó al inicio de este capítulo que el Ministerio de Educación, ha propuesto estándares del aprendizaje que “Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato”,

Adicional se considerará para el análisis de este apartado lo que se publica por Alberto Minakata “El aprendizaje para la vida social y las competencias profesionales dejan de ser el patrimonio cuasi exclusivo del entorno formativo escolar, y las escuelas se ven obligadas a transformarse de organizaciones que enseñan a organizaciones que aprenden en y desde problemas y proyectos situados en la vida social y económica” (Minakata A, 2009 pág. 4)

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

En lo que se refiere a este nivel, existen cuatro indicadores con un 100% de valoración. Los docentes encuestados manifiestan, como se puede observar, que realizan una planificación del proceso de enseñanza aprendizaje utilizando todas las herramientas que para ello se cuenta.

Tabla 9 . Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		97,20	
PROMEDIO		9,72	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Se observa gráficamente

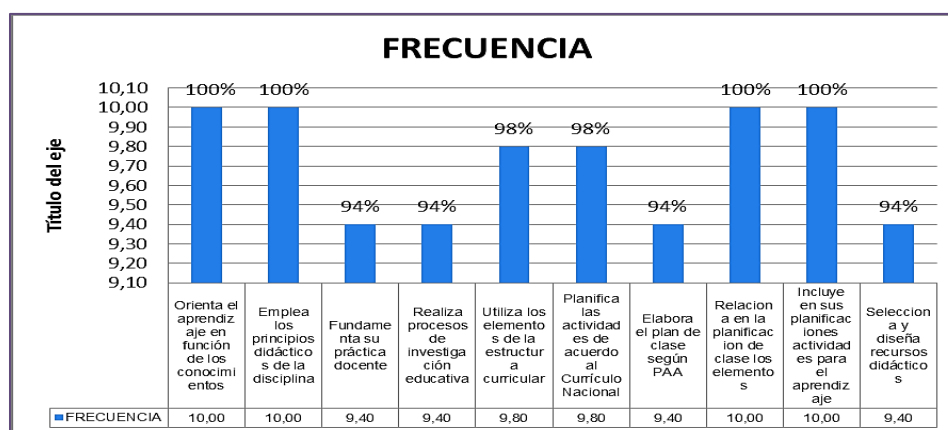


Figura 8. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Haciendo alusión a José Carrasco, mencionado en el primer capítulo “Si no sabemos cómo aprender (procedimientos) no aprenderemos lo que debemos aprender y si esta conducta no se adecúa a unos criterios morales claros y rectos, de nada sirve saberlo mucho y saberlo aprender porque utilizaremos mal nuestra libertad y pisotaremos la dignidad que nos corresponde como personas” (Carrasco J, 2004, p. 40)

Con esta autoevaluación surge una pregunta: el docente ¿Está comprometido con este proceso de enseñanza aprendizaje o sólo participa del mismo? Así como la historia del marrano y la gallina que iban a celebrar un acontecimiento y deciden hacer de aperitivo huevos con tocinos.

Para responder a esto, el solo análisis de este nivel es insuficiente, observemos los dos niveles que continúan, el de la importancia y del conocimiento.

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

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje los docentes consideran importante la aplicación de cada uno de los indicadores dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, indicadores que en su conjunto permiten desarrollar tanto en el docente como en los alumnos competencias de alto rendimiento.

Tabla 10 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,80	
PROMEDIO		9,78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

En la gráfica se observa que los docentes también se autocalifican con porcentajes altos, siendo el de menor rango un 94%.

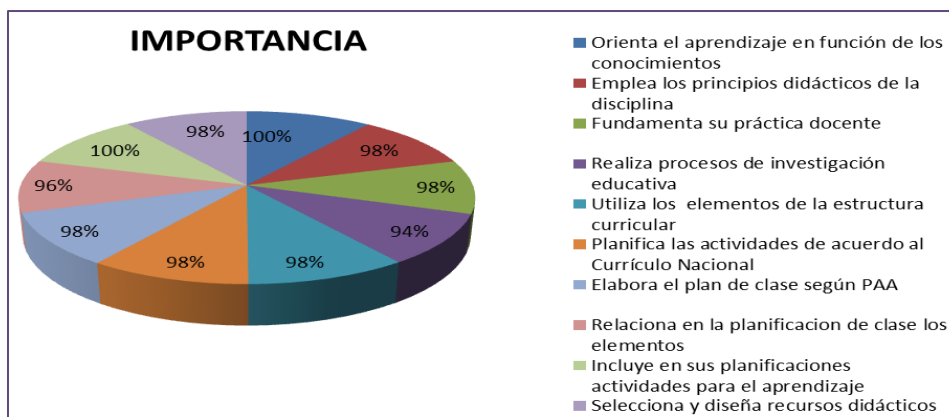


Figura 9. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Ahora bien, para lograr esto, se debe medir el nivel de conocimiento que de cada indicador tienen los docentes.

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

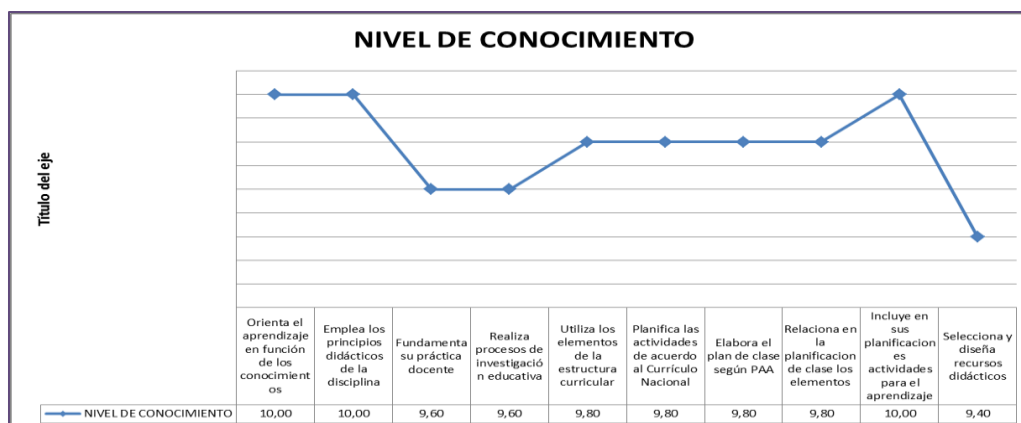


Figura 10. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Los cinco docentes que respondieron al cuestionario, señalan que su nivel de conocimiento de estos indicadores es considerablemente alto con un promedio global del 98%.

Tabla 11 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		97,80	
PROMEDIO		9,78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

El cuadro que se proyecta a continuación, refleja porcentajes elevados en todos sus ítems, y en relación a los dos anteriormente analizados, no existen valores menores de 9.40. Observemos

Tabla 12 Nivel de frecuencia, importancia y conocimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	10.00	10.00
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	9.80	10.00
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.40	9.80	9.60
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	9.40	9.60
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.80	9.80	9.80
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional.	9.80	9.80	9.80
3.7	Elabora el plan de clase según PAA.	9.40	9.80	9.80
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos.	10.00	9.60	9.80
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10.00	10.00	10.00
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	9.80	9.40
TOTAL		97.20	97.80	97.80
PROMEDIO		9.72	9.78	9.78

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Aquí ampliamos el análisis, comparando la gestión de planificación con la gestión de aprendizaje, encontrando una incongruencia que a nuestro entender debe ser observada y corregida. En la Gestión de planificación en el ítem 2.8, se indica que el docente sí utiliza el PAA como documento base para la planificación de clase, más si vemos la ponderación del ítem 3.7 de la Gestión de aprendizaje que señala Elabora el plan de clase tomando en cuenta el PAA, ésta se presenta como sigue

Tabla 13 Ámbito de la gestión de planificación y ámbito de la gestión de aprendizaje.

GESTION DE PLANIFICACION: Utiliza el PAA como documento base para la planificación de clase	GESTIÓN DE APRENDIZAJE: Elabora el plan de clase tomando en cuenta el PAA
Frecuencia 100%,	Frecuencia 94%
Importancia 98%	Importancia 98%
Nivel de conocimiento 100%	Nivel de conocimiento 98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Como se ve el nivel de importancia que el docente da al PAA es el que tiene una valoración igual en ambos ámbitos de gestión con un 98%. Más llama la atención que en el nivel de conocimiento y sobre todo la frecuencia los valores sean diferentes.

Los docentes deben estar convencidos que la aplicación del plan anual de asignatura, lejos de ser un trámite requerido es una poderosa herramienta que facilita el proceso de enseñanza aprendizaje. Esto no es un visión nueva, un ejemplo es lo que expresa Guillermo Bolaños (Bolaños G. y Molina Z. 1990) con el PAA “el docente garantiza una selección y organización de objetivos y contenidos pertinentes con las condiciones reales del grupo, de la institución y con la estructura misma de la asignatura” (p. 118)

En base de la elaboración de este PAA se estructura el plan de clase, es por ello que sorprende la evaluación que dan los docentes, confiando que ya en la práctica esto sea corregido. El Plan anual de la asignatura, así como el plan diario de clase son herramientas que deben ser realmente revalorizadas por el docente. Queremos docentes investigadores docentes emprendedores, requerimos con URGENCIA docentes capaces de enfrentar las nuevas corrientes tecnológicas conjuntamente con todas las corrientes humanísticas y esta calidad de

docentes que exige todo el sistema educativo incluida la sociedad entera, dejará de ser una especie de utopía el momento que planifiquen con AMOR y RESPONSABILIDAD. Como se ha venido indicando desde el QUIERO.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Se prosigue con el análisis, esta vez desde el proceso de enseñanza-aprendizaje; este punto tiene tres periodos a ser analizados, denominados Inicio, Desarrollo y Evaluación

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

Dentro de este proceso se planteó un segundo cuestionario denominado Registro de observación del proceso didáctico pedagógico del docente, donde se evidencia la evaluación que el investigador dio en el estudio de campo, el investigador calificó la frecuencia de aplicación de cada indicador en las tres etapas del proceso, inicio, desarrollo y evaluación. Y en este se observa porcentajes muy diferenciados en relación a la autoevaluación de los docentes

Los resultados son:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	7,00	100%	70%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	6,92	98%	69%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	7,00	96%	70%
TOTAL		29,40	20,92		
PROMEDIO		9,80	6,97	98%	70%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

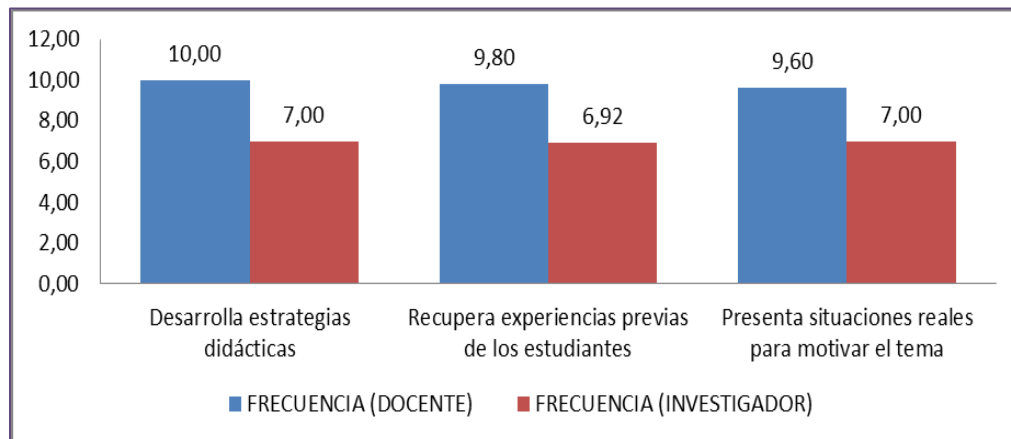


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

En este primer punto se observa que el valor del docente es del 98% frente a un porcentaje del 70% evaluado por el investigador, siendo el más bajo el ítem 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes. Diferentes autores señalan que los alumnos poseen dos clases de conocimientos el primero el ya adquirido y el segundo el que está por descubrir. Desde esta perspectiva es que el proceso de enseñanza aprendizaje se desenvuelve. “Simple y sencillamente la actividad constructiva no sería posible sin conocimientos previos que permitan entender, asimilar e interpretar la información nueva, para luego, por medio de ella, reestructurarse y transformarse hacia nuevos posibles. (Díaz F. y Hernández G., 2010, p. 122)

El investigador detecto que la recuperación de experiencias previas son poco consideradas por los docentes en su accionar.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	7,45	98%	75%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	7,30	98%	73%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	7,00	98%	70%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	7,10	98%	71%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	5,92	92%	59%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	7,00	96%	70%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	7,55	98%	76%
TOTAL		67,80	49,32		
PROMEDIO		9,69	7,05	97%	70%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

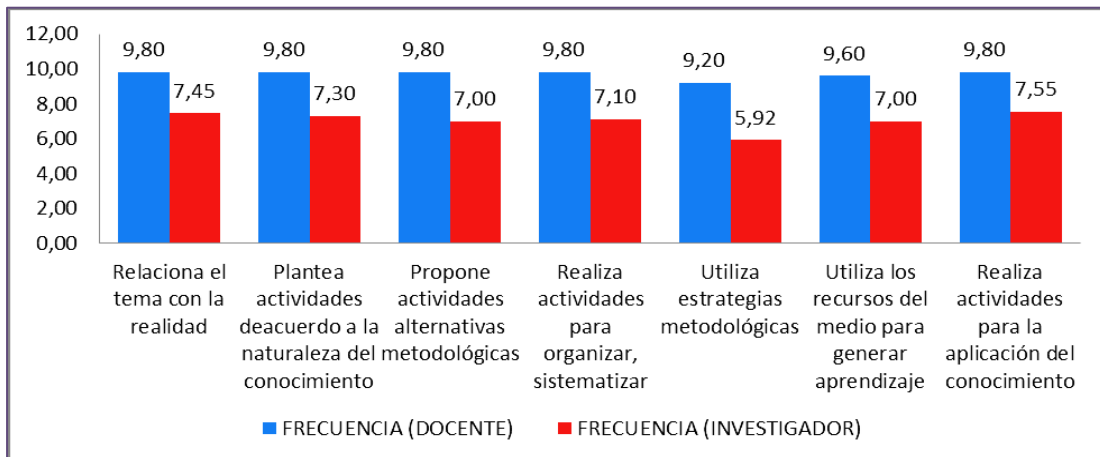


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

La utilización de estrategias metodológicas es la ponderación más baja dada por el investigador, 59%, La evaluación que da el docente también es la más baja frente a los otros ítems: 92%. Como se ve la diferencia entre el porcentaje que da el docente y el que da el investigador es considerable.

Estamos claros que la tarea del profesor no es solo enseñar sino favorecer el aprendizaje de los alumnos, reconociendo las diferentes formas que tienen para aprender, esto ya se mencionó en el numeral 2.1.3 del marco teórico. Con la presente cita se busca reforzar la importancia del uso de estrategias metodológicas: “Una visión moderna de la Pedagogía, ubica al docente como un diseñador y orientador de experiencias de aprendizaje, que hace evolucionar el conocimiento a niveles superiores, expresados en una mejor comprensión y una mejor actuación del estudiante frente a la realidad... podemos organizar experiencias de aprendizaje a través de estrategias metodológicas” (Montenegro I., 2003, p. 59)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	6,55	98%	66%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	7,20	98%	72%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	6,91	86%	69%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	6,40	94%	64%
	TOTAL	37,60	27,06		
	PROMEDIO	9,40	6,76	94%	68%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

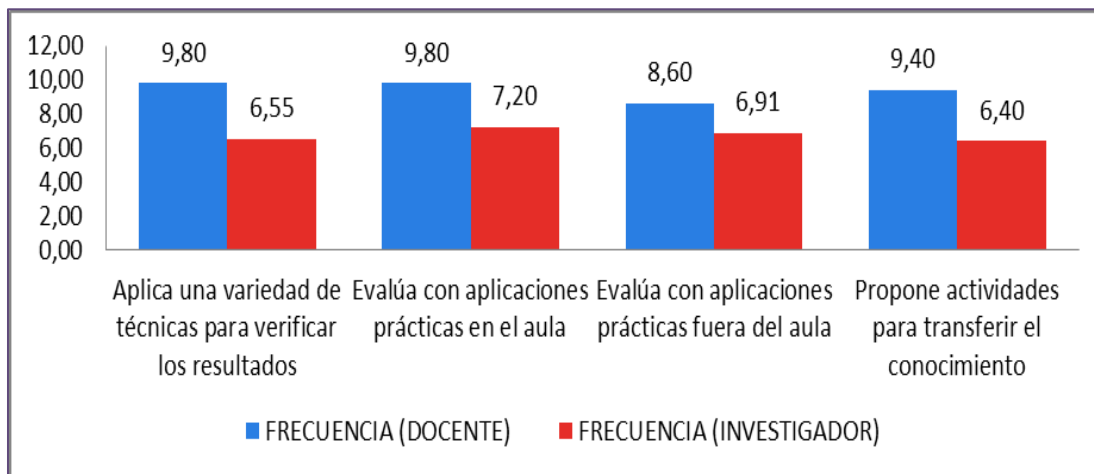


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Como se ve en el gráfico y cuadro correspondiente a la etapa de evaluación los porcentajes siguen siendo muy distantes entre el docente y el investigador. El proceso de evaluación que el docente aplica es muy diverso existiendo múltiples herramientas para lograr medir el grado de aprendizaje del estudiante y la forma de enseñanza del docente, como lo dice Benjamín Franklin “Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo”

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

Proyectando la visión global de las dos encuestas, desde la frecuencia, el investigador evalúa al docente con un promedio de 6.93 frente a la autoevaluación que es de 9.63.

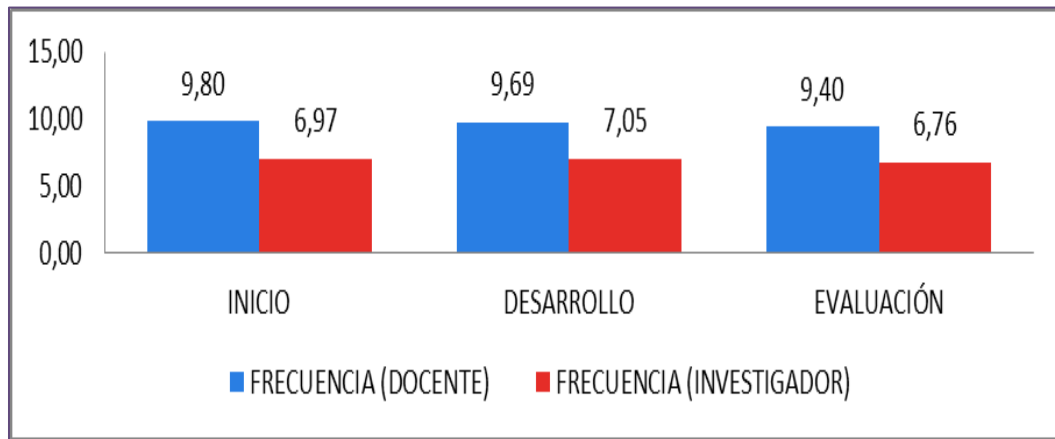


Figura 14. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

El punto más álgido está en el indicador de evaluación, donde se observa que tanto el docente como el investigador ponderan bajo, frente a los otros dos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,80	6,97	98%	70%
3.12	DESARROLLO	9,69	7,05	97%	70%
3.13	EVALUACIÓN	9,40	6,76	94%	68%
	TOTAL	28,89	20,78		
	PROMEDIO	9,63	6,93	96%	69%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

El contar con esta visión global permite reconocer lo dinámico del proceso de enseñanza-aprendizaje; en este dinamismo, el docente entra en un constante proceso creativo, señalamos esto para resaltar la importancia de la aplicación de estrategias metodológicas por parte del docente, que como se observó tiene un porcentaje bajo visto desde el investigador (59%)

La formación docente permite reconocer los elementos que facilitan y aquellos que obstaculizan el proceso de aprender a aprender, por ello es importante revalorizar la formación inicial y continua del profesorado. El plan decenal de educación, en su numeral 8, como ya lo hemos señalado, hace hincapié en este punto “Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente”

Se sigue alimentando la idea de la importancia de la formación del docente, considerando otro punto como es las estrategias o procesos de evaluación, la misma que cobra validez solo cuando ayuda a tomar decisiones para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Manuel Ávila (Ávila M. y Calatayud M. 2007) considera que “el ritmo y los tiempos de la evaluación son los mismo que los de la enseñanza, de tal forma que la situación ideal será una adecuada sincronía entre la enseñanza, la evaluación y el aprendizaje... debemos diseñar-programar la evaluación para que con la conjunción de ambos –enseñanza y evaluación- se consiga a su vez, el aprendizaje deseado” (p.215)

El desempeño docente, se mide por muchos factores, el que a mi entender ocupa el escalón más alto es precisamente el del ámbito del aprendizaje.

En líneas anteriores ya se propuso, como una estrategia y como sugerencia, la elaboración de un taller donde pueda el docente medir su grado de participación mediante el análisis de TENQUE QUE vs el QUIERO. Por las consideraciones que se han planteado en este punto otra sugerencia sería que la institución conjuntamente con el docente elaboren un plan de capacitación que les permita potencializar las estrategias metodológicas, seguramente esto no es nada nuevo y probablemente ya se lo haya estructurado, de ser así, confiemos que se vaya plasmando en la práctica en beneficio del desempeño docente y del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Al igual que en el acápite anterior aquí existen tres niveles inicio, desarrollo y evaluación. Se observará los resultados obtenidos

Tabla 18 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	29,60	
	PROMEDIO	9,87	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Como se percibe, el docente considera importante los aspectos relacionados al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje. Hay que considerar que la aplicación de estrategias didácticas, “facilitan, permiten y posibilitan que el alumno sea cada vez más competente en la regulación de sus propios aprendizajes” (López F., 2005, p. 9)

Los docentes parecen reconocer este punto y la importancia que tiene en su tarea con los estudiantes, al mismo tiempo que dan importancia a la recuperación de experiencias y a la motivación del tema desde la presentación de situaciones reales, ante esto último cabe resaltar una frase que se la mencionó en el marco teórico, al hablar de motivación: "Los seres humanos logramos lo extraordinario, no por el grado de conocimientos o habilidades que tengamos, sino por el grado de motivación que despertamos en nuestras almas" (Orantes A.)

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

Tabla 19 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar,	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del	9,80	98%
TOTAL		68,00	
PROMEDIO		9,71	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

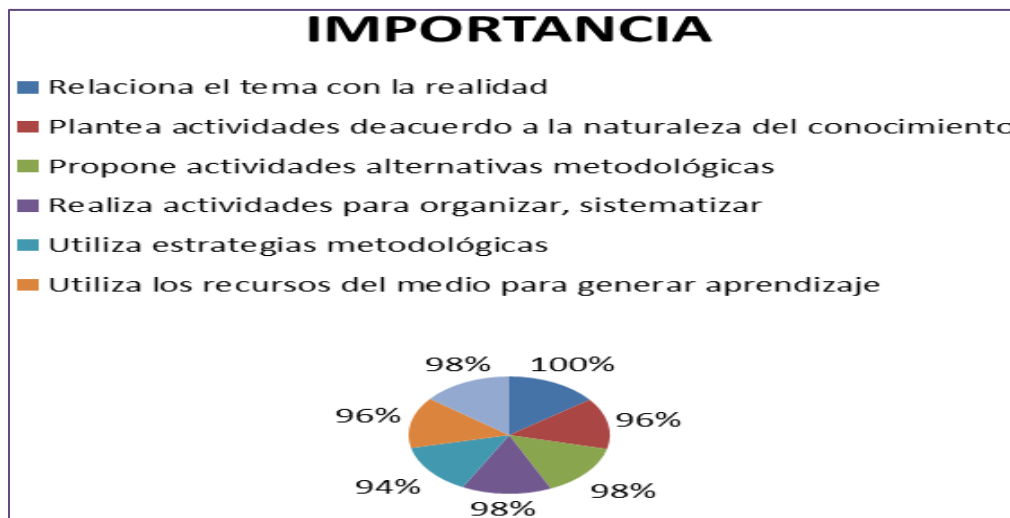


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

En cuanto al desarrollo presenta una valoración del 97% de importancia. También en este proceso la puntuación más baja corresponde a la utilización de estrategias metodológicas, 92% en frecuencia y un 94% en importancia, el investigador dio una valoración del 59% en la frecuencia de aplicación de estas estrategias. Situación que debe ser considerada en aras de mejorar el desempeño docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje en general.

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

Tabla 20 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	38,40	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

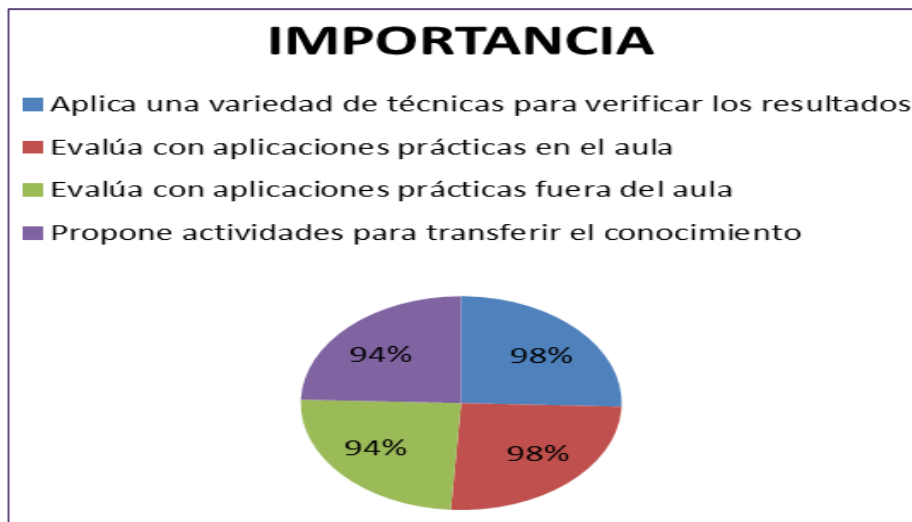


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

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

Tabla 21 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,87	99%
3.12	DESARROLLO	9,71	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,60	96%
	TOTAL	29,18	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

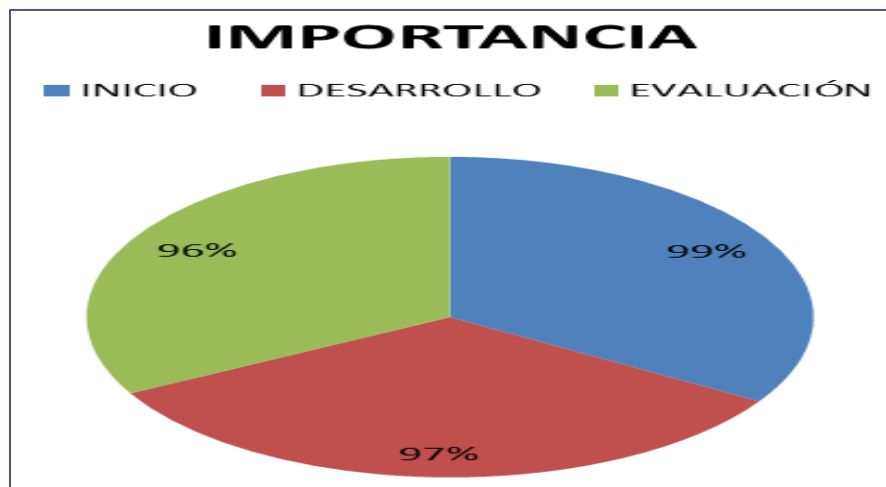


Figura 18. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Los porcentajes entre frecuencia (docente) e importancia en los tres niveles están relativamente equiparados. Qué se puede reforzar desde este nivel de importancia en el ámbito de la gestión de aprendizaje; el docente debe considerar profundamente que cada uno de los alumnos, incluido él mismo, observan el mundo de manera muy distinta y al conocer cómo es esta concepción, la manera de abordar el tema será más real; además la aplicación que cada uno de los ítems dará a lo aprendido, puede enriquecer el resto. Desde esta perspectiva el docente deja sólo de enseñar y aprende y el alumno deja de sólo aprender para enseñar desde su contexto; el antropólogo Gregory Bateson señala que “En la historia natural del ser humano viviente la ontología y la epistemología no pueden separarse. Sus creencias acerca de qué clase de mundo es aquél en que vive determinará la manera cómo lo ve y actúa dentro de él” (G. Bateson).

De los tres niveles los porcentajes bajos corresponden en la evaluación a la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula y propone actividades para transferir el conocimiento, ambas con un 94%.

Se sugiere entonces como estrategia, revalorizar las tareas. Santos Soubal, mencionado ya en el primer capítulo del presente trabajo de investigación, hace referencia a la importancia que

tienen las tareas, estas “Se convierten en una necesidad para docentes y estudiantes vistas de distintos planos de análisis. En el plano estudiantil es una oportunidad de aprendizaje y, en el del profesor, una estrategia de aprendizaje que entrega a sus estudiantes”. Añade además que “la tarea no posibilita que el docente improvise puesto que debe ser meditada y concebida en sistema conjuntamente con el programa, desarrollo de las unidades didácticas y la clase del profesor, de conjunto con las formas en que el docente organice su proceso, dando paso a la reflexión y a la creatividad. Por ello, a las tareas hay que darle el tiempo suficiente en el programa para realizarlas”. (Soubal S., 2008, p. 320)

Y se habla de revalorizar en consideración que muchas veces las tareas se han transformado en un peso e imposición para ambas partes, en lugar de ser una herramienta que me permita evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Juega un papel importante la creatividad, por parte del docente para proponer tareas que motiven al aprendizaje y por parte del estudiante por la respuesta que dé a estas para medir su grado de aprendizaje.

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

Tabla 22 Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	29,00	
	PROMEDIO	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

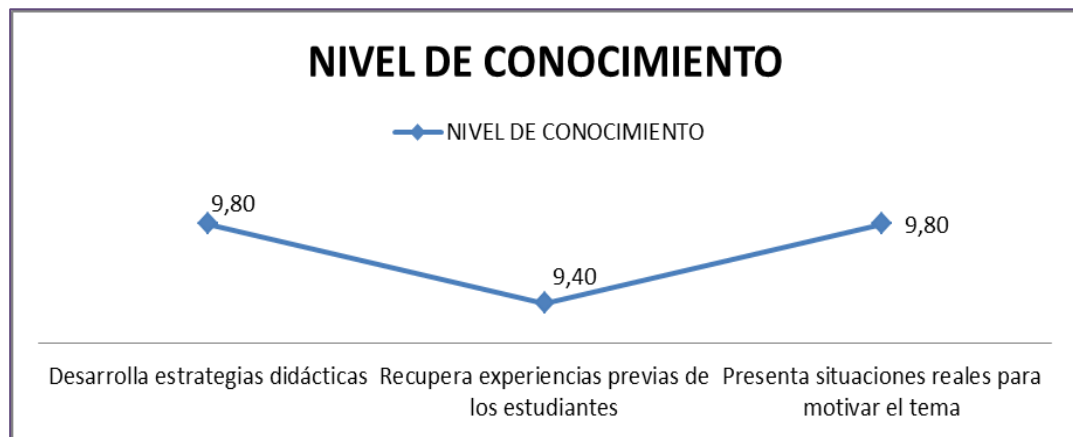


Figura 19. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

El docente reconoce que tiene un bajo conocimiento de herramientas que le permitan recuperar experiencias previas de los estudiantes, con un promedio del 9.4.

Para que el aprendizaje evite caer en rutinario, falta de significado y a su vez sea del interés y aplicación del estudiante, lo que se enseña debe relacionarse con la vida misma del alumno; es por ello que el docente, si consideró que el nivel de conocimiento de herramientas para recuperar experiencias previas es bajo y busca elevar la calidad de enseñanza-aprendizaje, debe buscar como elevar este nivel.

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

Tabla 23 Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	67,60	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

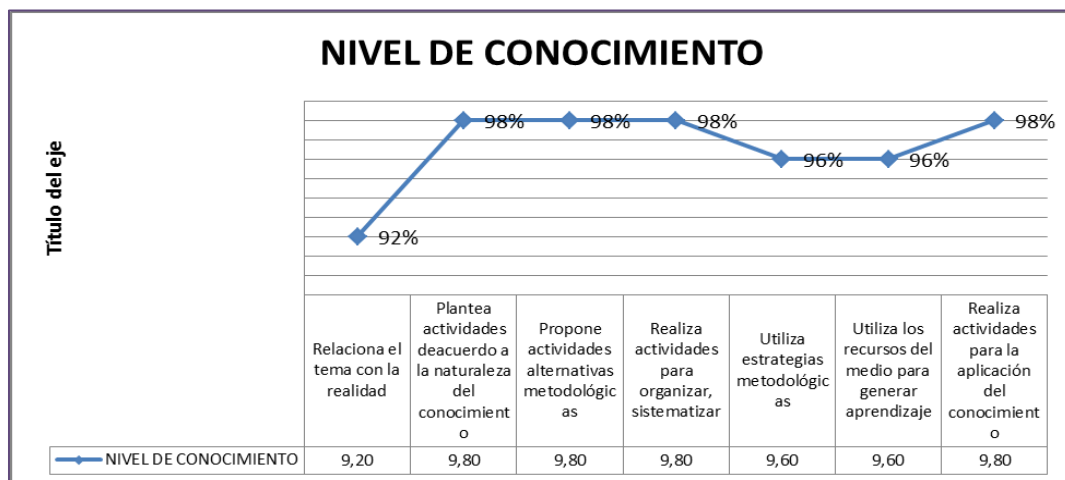


Figura 20. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Se puede considerar que existe una coherencia en los porcentajes de evaluación entre el inicio y el desarrollo, desde la perspectiva que si el docente tiene poco conocimiento de cómo recuperar experiencias previas del estudiante, es también bajo el nivel de conocimiento de herramientas que le permitan saber cómo relacionar el tema con la realidad. Barriga habla de puentes cognitivos, “El establecimiento de puentes cognitivos (conceptos e ideas generales que permiten enlazar la estructura cognitiva con el material por aprender) pueden orientar al alumno a detectar las ideas fundamentales, a organizarlas e integrarlas significativamente” (Barriga F. y Hernández G 2010 p. 33) Esta es una herramienta que puede ser acogida por el docente para lograr aprendizajes más significativos.

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

Tabla 24 Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	39,00	
	PROMEDIO	9,75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

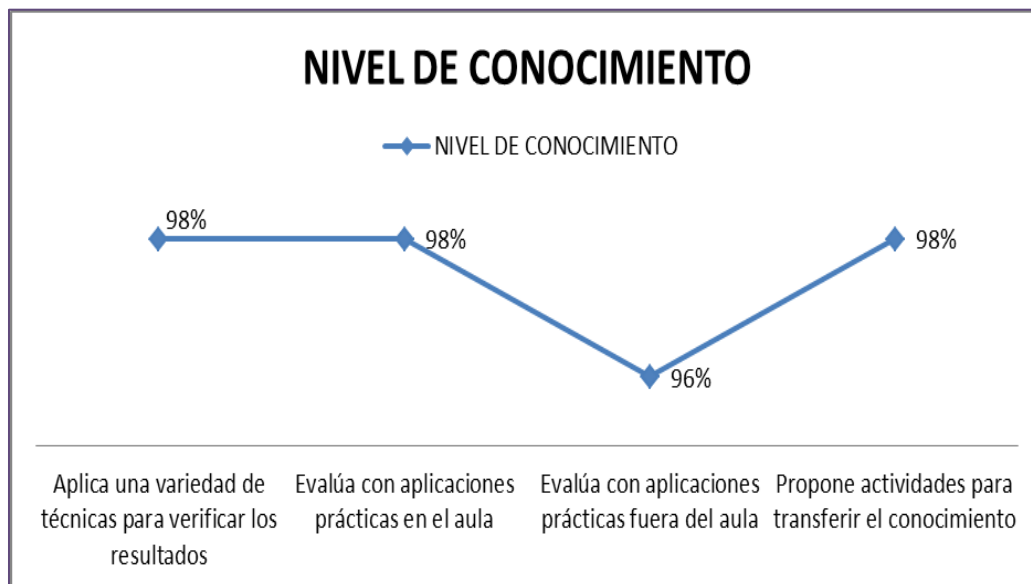


Figura 20. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Se puede suponer que el docente le da una bajo nivel de importancia a la evaluación con aplicaciones fuera del aula, solo por el hecho que él mismo se evalúa con bajo conocimiento de este tema, 96%. Si bien este valor no es tan bajo, si es el más bajo en comparación a los demás ponderados.

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

Tabla 25 Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
	TOTAL	29,20	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

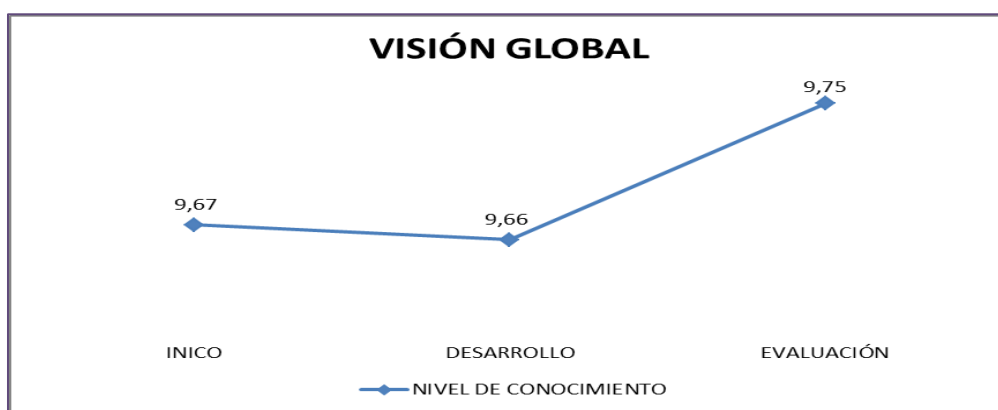


Figura 21. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Se continúa reconociendo que el docente es el artífice de un proceso de enseñanza aprendizaje, que genere cambios, viviendo ardientemente su vocación, dejando de ser un maestro de corcho y convirtiéndose en Docentes de Alma, como lo dice en su cuento Enrique Mariscal titulado “El corcho”

En el acápite de formación inicial y capacitación docente analizado en el marco teórico se manifiesta que “Estudiar y reflexionar sobre los acontecimientos que inciden en el proceso de aprendizaje de una persona deben ser una constante en el quehacer diario de aquellas que se dedican a la formación y que orientan su trabajo hacia la enseñanza” (Pulgar J., 2005)

Es por ello que confiamos que el docente no se considere un producto terminado, todo lo contrario se automotive para una formación constante que le permita responder a los nuevos paradigmas, el docente debe atreverse a dejar antiguas concepciones por nuevas formas de enseñanza-aprendizaje, considerando incluso que no existe nada nuevo bajo el sol, lo nuevo sería atreverse a dejar lo obsoleto y que el docente se transforme en un verdadero GENERADOR DE APRENDIZAJE para sí y para el otro. “No es cambiar de terreno, es mirar el mismo con otros ojos”

Recordando el siguiente gráfico

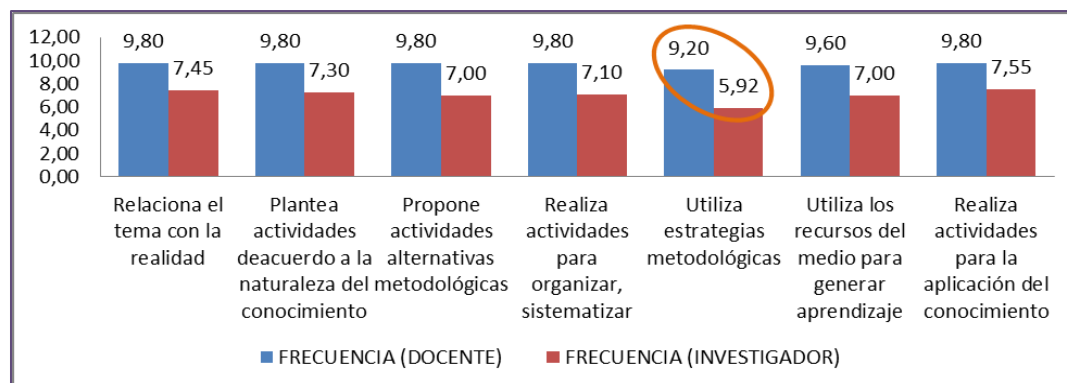


Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

El valor más bajo tanto desde la autoevaluación así como de la evaluación del investigador 9.20 vs. 5.92 respectivamente, es en el uso de estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.

En los talleres para la formación de Clowns una de las técnicas utilizadas busca despertar la creatividad, técnica que también puede ser utilizada en otros ambientes, empresariales por ejemplo, para la resolución de conflictos. Se pide seleccionar un objeto, el de preferencia del participante, la instrucción siguiente es transformar ese objeto en cualquier otro y cuyo movimiento pueda ser reconocido por el auditorio, por ejemplo un globo en una pelota. La segunda instrucción es volver a transformar ese objeto en un objeto que tenga vida, solo cuenta con un minuto para pensar; el lector puede animarse a realizar este ejercicio y obtener enseñanzas.

Desde el ejercicio anterior, todo lo que el docente tiene a su alrededor es un material didáctico, con esta visión se busca desacondicionar el aprendizaje a una herramienta o herramientas específicas y es allí donde, sin desaprovechar las TICs, infraestructuras muy completas, etc., el docente debe despertar su ingenio y el ingenio de los alumnos.

Esto a manera de ejemplo, orientando a que el nivel de conocimiento que el docente debe tener sobre muchas cosas, le permitirá reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje y proyectarlo hacia la calidad, que es la meta.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Los indicadores en esta última parte de la encuesta, nos llevan a verificar si la EDUCACIÓN está aportando al desarrollo del individuo y de la sociedad.

Haciendo una alegoría, veamos a la educación y al desempeño del docente como un pozo profundo de donde se saca lo mejor de las entrañas, esa es la tarea del docente sacar lo mejor de sí y de sus estudiantes para ofrecerlo a la comunidad.

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

Nuevamente la verificación in situ realizada por el investigador arroja porcentajes bajos (54%) frente a la auto evaluación de los docentes (97%)

Tabla 26 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	7,00	98%	70%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	0,00	82%	0%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	0,00	86%	0%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	0,00	98%	0%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	5,60	98%	56%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	7,40	100%	74%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	6,65	100%	67%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	7,25	100%	73%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	7,95	100%	80%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	8,00	98%	80%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	5,00	98%	50%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	7,10	98%	71%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,30	100%	83%
	TOTAL	125,60	70,25		
	PROMEDIO	9,66	5,40	97%	54%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

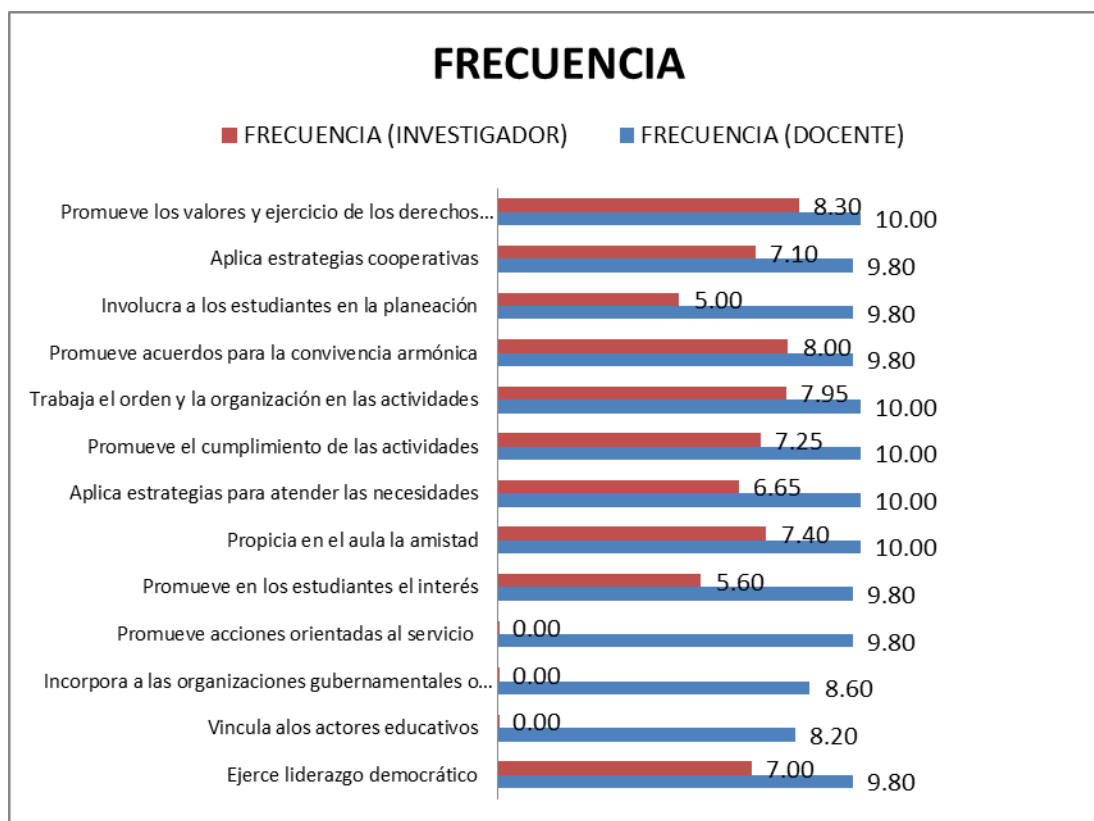


Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Aquí el promedio que más se aproxima al del docente es el indicador que señala Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas 8.00 vs 9.80. El más lejano, Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas 5.6 frente a 9.80. Existen también indicadores en los que el investigador no pudo evidenciar aplicación con un promedio de 0.00 vs 9.80, 8.60, 8.20.

¿Cuál es el análisis que podemos obtener de la observación anterior?

Primero, como ya hemos observado todos estos 13 indicadores, lo que pretenden es que podamos reconocer la importancia de la gestión de liderazgo y comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Notemos cómo están estructurados los estándares de calidad para el Ministerio de Educación ecuatoriana.

Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;

Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;

Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;

Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;

Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y

Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Tanto estos estándares, como los indicadores contemplados en la encuesta ayudan a trazar el camino que el docente debe tomar; en el caso específico de la gestión de liderazgo y comunicación, el docente debe buscar un fortalecimiento en habilidades de conducción y dinámicas de grupo, desde lo humanístico, considerando como su principal eje la comunicación -como se dijo en el primer capítulo, mediante una comunicación asertiva- Además debe propiciar el encuentro, la cooperación, construyendo conjuntamente con sus estudiantes proyectos que generen un gran impacto en su entorno, todo esto con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje; esto como una proyección hacia afuera.

Ya dentro del aula un buen liderazgo y comunicación fortalecen un excelente clima, se encuentran mejores mecanismos para resolución de conflictos. El docente debe desarrollar competencias que le permitan ejercer un liderazgo con éxito, sobre todo porque la realidad de cada aula, de cada estudiante es particular y cambiante y muchas veces le exige al docente incluso improvisar, recordando siempre actuar con flexibilidad y con mucho sentido de oportunidad.

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

Tabla 27 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	126,60	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

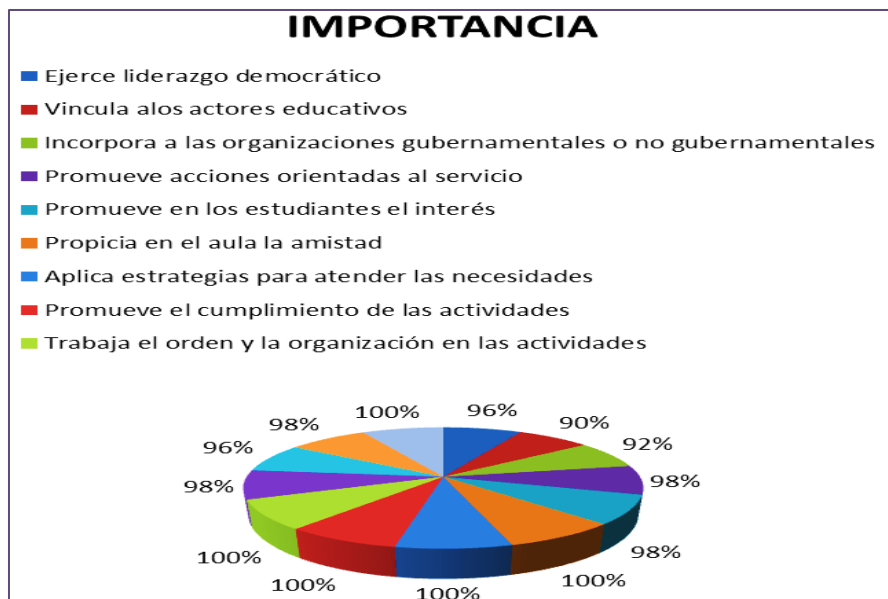


Figura 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Encontramos ponderaciones altas, las mismas que nos permiten entender lo importante que es para cada docente estos indicadores. Ahora si los mismos los comparamos con la frecuencia de aplicación resulta una contradicción y se desprende una pregunta ¿Por qué si son importantes lo aplican poco?

En el análisis realizado sobre la gestión del liderazgo y comunicación en el marco teórico se presentó la siguiente postura “El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una misión y visión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo” (Aguilera C y Galvez L., 2004, p. 44)

Una historia cuenta que Un pastor le pidió a la congregación que oraran juntos para que se cerrara el bar del barrio. Luego de orar por varias semanas, en medio de una tormenta eléctrica, cayó un rayo e incendió el bar. Como el dueño, que además de ser ateo, estaba enterado de la oración, presentó una demanda contra la Iglesia. El argumentó que la iglesia había orado por

ese rayo. Pero el Pastor negaba tal cosa, diciendo: Nosotros no esperábamos que pase algo así; él no puede probar que ese rayo lo ocasionó nuestra oración. Finalmente, el juez que llevaba el caso dijo: No puedo creer lo que escucho: delante de mi tengo a un dueño de bar completamente ateo que sí cree en el poder de la oración y a un Pastor que no cree que su oración haya hecho algo!!!

Se puede creer que algo parecido está sucediendo con los docentes, una dualidad entre lo que se cree importante y lo que se vive.

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

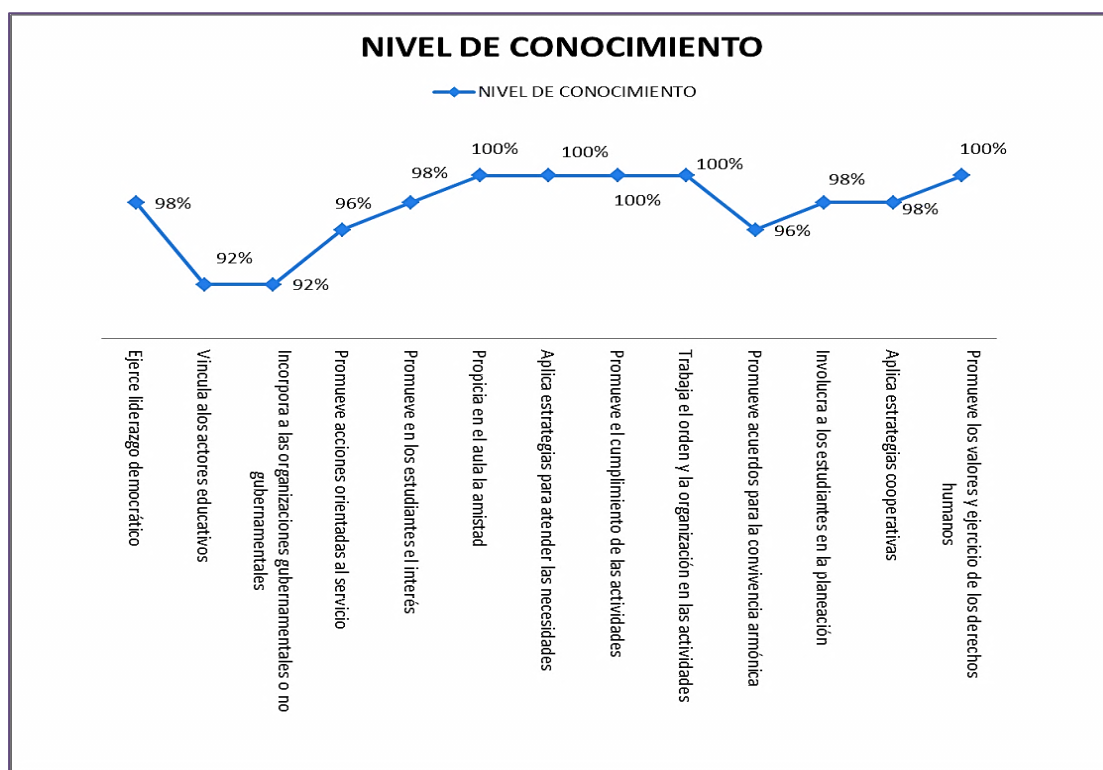


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Tabla 28 Nivel de conocimiento del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	126,80	
	PROMEDIO	9,75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

A diferencia de lo que veíamos en el nivel de frecuencia, aquí los docentes manifiestan un alto conocimiento de los indicadores planteados en la encuesta, con un promedio del 98%. Se

refuerza entonces la interrogante planteada: si tienen un alto grado de conocimiento y es importante, por qué el bajo promedio en cuanto a la frecuencia de utilización.

La lectura de la autoevaluación de los docentes en estos trece indicadores, deben abrir nuevas interrogantes acerca de cómo está el desempeño docente, para no pensar que erróneamente se le está dando un papel estelar en la formación académica y humanista de niños, adolescentes, jóvenes.

Estas dinámicas (vamos a referirlas al liderazgo y la comunicación) plantean un dilema a las escuelas: o se transforman en organizaciones que aprenden, abiertas y relacionadas con contextos, problemas, escenarios sociales y productivos; o bien, se anquilosan como instituciones obsoletas y dislocadas de las dinámicas de la sociedad del conocimiento.

Esta disyuntiva se plantea también a los profesores: o se incorporan a las dinámicas de cambio y pasan de ser los que enseñan a ser los que aprenden en el proceso de enseñar; de ser quienes practican una enseñanza de forma individual a quienes enseñan y aprenden de forma grupal y colaborativa; de ser quienes enseñan centrados en contenidos a ser quienes facilitan y conducen la construcción de aprendizajes situados, significativos y reflexivos o vivirán los efectos de su obsolescencia e inadecuación como formadores en la sociedad del conocimiento, con el consiguiente vacío de significado profesional social y personal (Minakata, 2000, pág. 4).

El liderazgo docente se evidencia en acciones como el compromiso que este asume frente a la gestión legal, a su grado de implicación con los sus pares, con la familia y con la comunidad mediante la ejecución de proyectos, con el aprovechamiento y buen uso del tiempo, y sobre todo a través de la relación que el docente mantiene con el estudiante misma que permite un crecimiento compartido.

Algo que vale la pena recordarlo y que se menciona en el primer capítulo es que el liderazgo docente rompe con el autoritarismo y la arrogancia, al respecto se hizo alusión a lo que indica Juan Carlos Aguilera (2004) "En el ámbito educativo, el autoritarismo y la arrogancia con tal de

conseguir buenos resultados académicos pueden llevar a la discriminación de los alumnos menos capaces, implantar un clima de competencia descarnada entre los alumnos” (p. 45)

Es por ello que como ya se ha mencionado el docente debe ser muy observador y comprender las diferentes estrategias de aprendizaje que usa el estudiante para lograr un aprendizaje efectivo de calidad.

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

La observación tanto de la tabla como de la gráfica permite vislumbrar una diferencia muy asentada entre la visión personal del docente y la percepción del investigador, diferencia que si bien es amplia esto por ningún concepto puede ser analizado como negativo, teniendo en cuenta por un lado que el proceso de observación fue corto frente a la trayectoria de clases del docente y por otro sería erróneo descalificar la autoevaluación de los cinco docentes.

Tabla 29 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,80	6,97
	Desarrollo	9,69	7,05
	Evaluación	9,40	6,76
	Visión Global	9,63	6,93
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,66	5,40

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

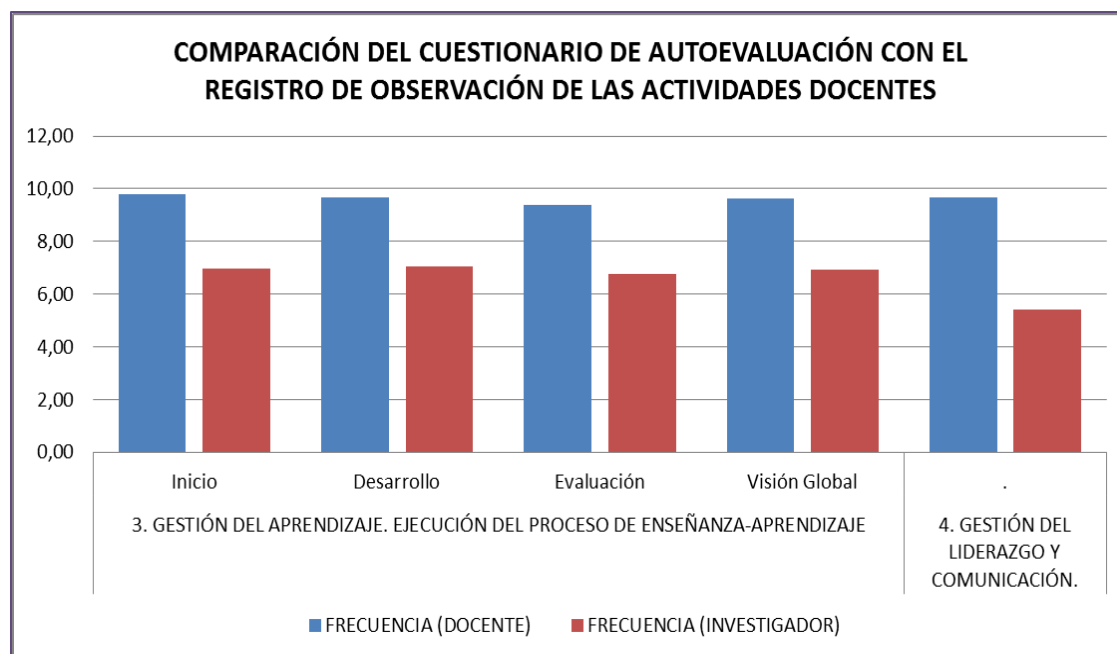


Figura 26. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

Esta comparación lo que si puede permitir, es que el docente la considere como una retroalimentación que le permita siempre mejorar. Es decir esta comparación le podrá permitir al docente afrontar un desafío, poder hacerse cargo de todo lo positivo para reforzarlo (cuestionario de autoevaluación) así como de aquello que al parecer debe mejorarlo (registro de observación)

“Educar no es fabricar adultos según un modelo sino liberar en cada hombre lo que le impide ser él mismo, permitirle realizarse según su 'genio' singular" (Olivier Rebol)

Se recalca que si bien la evaluación realizada por el investigador cuenta con porcentajes muy diferenciados en relación a la autoevaluación, mismos que nos pondrían en alerta sobre la calidad de su desempeño docente, no es menos cierto que el tiempo dado para la observación in situ es muy corto para dar un juicio realmente certero, más se ha pretendido aportar en algo para un mejoramiento continuo.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

“El Maestro no se limita a enseñar lo que el otro no sabe, sino que hace que surja en el otro lo que debe llegar a ser.” (Cornejo M.)

Concluimos el presente análisis con una visión integral de los promedios obtenidos en cada ámbito y en las tres etapas del proceso: inicio-desarrollo-evaluación.

Observemos el primero

Tabla 30 Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9.38	9.55	9.52
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.41	9.73	9.73
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.72	9.78	9.78
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.63	9.73	9.73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.66	9.74	9.75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

El círculo en rojo señala el promedio bajo obtenido entre los tres niveles, siendo como se demuestra en la frecuencia de aplicación de los indicadores que se evaluaron.

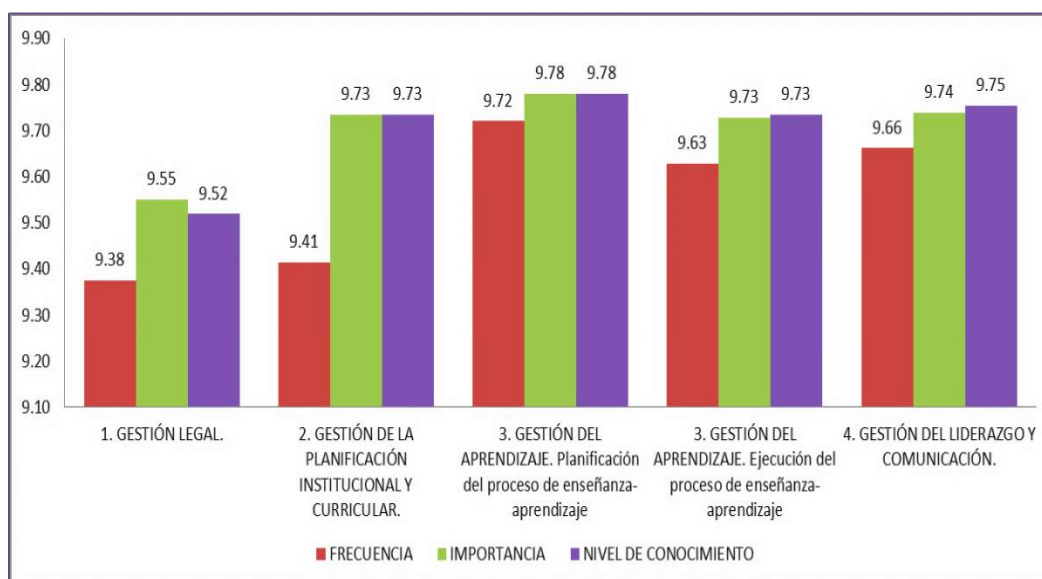


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

El gráfico permite visualizar aún mejor lo señalado, añadiendo que de entre las cinco gestiones, la legal es la de porcentaje más bajo.

En cuanto a la gestión de aprendizaje en las tres etapas del proceso encontramos:

Tabla 31 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9.80	9.87	9.67
Desarrollo	9.69	9.71	9.66
Evaluación	9.40	9.60	9.75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

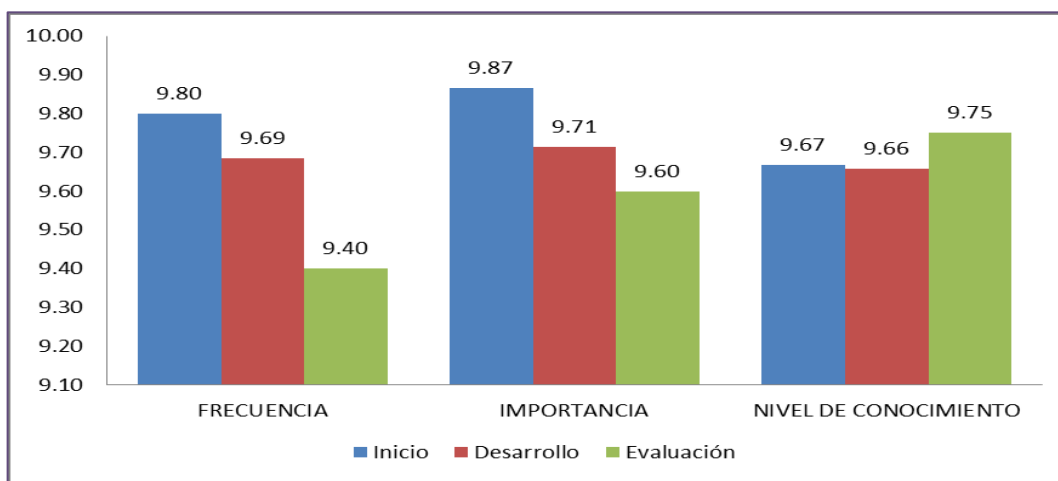


Figura 28. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, aplicado a la Institución Educativa Particular Tercer Milenio y la Unidad Educativa Particular Raúl González Astudillo.

“El cambio requiere de instancias de contención, que permitan el mínimo de confianza para aventurarse por caminos no pisados; también requiere apoyarse en un germen propio desde el cual brotar, aun cuando el agua pueda proceder de un jarro ajeno” (Del Solar, pág. 18)

Esta visión panorámica lo que deja a la luz, es que el punto más débil del desempeño docente es la frecuencia de aplicación de los diferentes indicadores de la gestión legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Con esto se puede determinar que el punto que requiere mayor fortalecimiento es la forma como el docente vive el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir el plasmar la teoría de su propia formación y auto formación, en la práctica, la misma que como se ha visto a lo largo del presente trabajo demanda de un 101% más de esfuerzo por parte del docente, en primer lugar para buscar una adecuada relación laboral que le permita su crecimiento y el de la institución, esta relación con la escuela va desde su registro de asistencia a clases hasta su aporte para la construcción del PEI, POA, Código de convivencia, entre otros, herramientas que a su vez le servirán para toda la tarea de planificación curricular y procesos de aprendizaje. Otro punto que demanda el 101% de esfuerzo es el encontrar las mejores estrategias para integrar en el

proceso de enseñanza-aprendizaje a la familia y la comunidad. Ya en el marco teórico se propuso una gráfica donde se evidencia tanto los factores que promueven el rendimiento y los que inhiben, en ambos frentes esta la escuela, la familia y la comunidad (Brunner J. y Elacqua 2010)

Para lograr esta consolidación de fuerzas encaminadas a un mismo objetivo que es la educación de calidad, mediante procesos de enseñanza-aprendizaje acordes a la realidad y exigencias actuales, es que el liderazgo y comunicación juegan un papel fundamental.

Uno de los grandes valores que adolece nuestro mundo es la solidaridad, la misma que me permite vivir otros valores como la humildad frente al ego, la colaboración frente al dominio de poder, el dialogo asertivo frente a imposiciones. El docente debe vivir día a día la solidaridad y motivar a sus estudiantes y demás actores del acontecer educativo a que cambien sus posiciones de ganar-perder a una de ganar-ganar

Ahora también hay que valorar todos aquellos indicadores en los cuales el docente ha demostrado practicarlo, conocerlo y darle la importancia respectiva.

Desde aquí deberíamos atrevernos a cambiar el paradigma de evaluación que se fija más en aquello que no se ha logrado, para buscar alternativas de mejora; incluso cuando se realizan procesos de consultoría los resultados van encaminados a que las personas cambien "lo malo" que están realizando.

El hablar de la calidad de la educación, engloba de manera especial todos los aciertos que sus actores han logrado para consolidarla. El nivel de conocimientos y grado de importancia que los docentes dan a estos indicadores es una fortaleza que hay que apalancar para elevar el nivel de frecuencia.

Lo positivo siempre será una catapulta para superar lo que está desnivelado. En la parábola del tesoro escondido, se vende todo (incluso lo que es bueno) por lo mejor, por el tesoro "El Reino de los Cielos es semejante a un comerciante que busca perlas finas y, cuando encuentra una

perla de gran valor, va y vende todo cuanto tiene y la compra" (Biblia de Jerusalén. Mt.13, 44-47)

Sellaremos este análisis con lo que según Miguel Ángel Cornejo expresa que es un MAESTRO, me permito transcribir todo su criterio, ya que las experiencias positivas de las personas que se nombran, son un ejemplo de que es posible desde lo positivo de las acciones, lograr un proceso para cumplir con los estándares expuestos y alcanzar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Naciste cuando por primera vez fuiste testigo del esplendor de una mirada de asombro por tu saber.

Eres un Sócrates que hace reflexionar a los jóvenes en el ágora de Atenas, a quienes ayudas a gestar sus propias respuestas.

Eres la mano suave y paciente que enseña a leer al invidente, la Anne Sullivan que transmite el universo a la mano frágil de Helen Keller.

Eres un cuento que, con metáforas y magia, despiertas la imaginación de tus alumnos y les dejas moralejas para que las conviertan en virtudes.

Eres quien despierta el deseo de aventura, te conviertes en Julio Verne, en descubridor de mundos y conquistador del universo, los haces soñar para alcanzar lo imposible.

A través de la historia, quienes han ejercido en tu profesión forman una galería inmortal: Aristóteles, Edison, Albert Einstein, Gandhi, Jesucristo.

Has experimentado las más profundas emociones de alegría al ver el triunfo de tus alumnos, has padecido sus fracasos y te ha herido profundamente estar al lado de una tumba de alguno de ellos quien era demasiado joven para morir.

Eres verdaderamente polifacético, en un solo día te conviertes en consejero, militante, político, padre adoptivo, taxista, recadero, prestamista y hasta detective. Localizas artículos

perdidos, además de ser médico, enfermero, psicólogo y tu faceta más importante es ser aquel amigo que busca sinceramente el bien de los que ama.

Eres un escultor de seres humanos, tu principal misión es hacer surgir en cada uno de tus alumnos lo que deben llegar a ser, los impulsas a luchar incansablemente por encontrar su sentido existencial, los conviertes en buscadores de tesoros, que es la realización de su propia vocación y tu sueño más importante es que cada uno de ellos logre trascender y cumpla plenamente con la misión que Dios le concedió al nacer.

Luchas incansablemente contra el pesimismo, el derrotismo, la crítica sin sentido, el desaliento, la envidia, y tus mejores armas son el optimismo, la alegría, el conocimiento, la imaginación, la fortaleza, tu profunda fe y tu sincero y auténtico deseo de servir.

Perteneces a una profesión que edifica el futuro, estás destinado a permanecer por siempre; los padres te han confiado la tarea más importante: educar a sus hijos, y además, estás cierto que Dios te concedió ser el arquitecto de su creación humana.

¡Tú eres un Maestro!

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

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

Desde el ámbito de la gestión legal se concluye que el docente debe elevar la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que tiene sobre las diferentes normativas que rigen al quehacer institucional de manera puntual en lo que se refiere al Código de Convivencia Institucional, con la finalidad de presentar alternativas que ayuden a mejorar su desempeño como docente apoyado en este ámbito.

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

El ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular permite concluir que para seguir elevando el nivel de desempeño del docente este debe tomar con mucha responsabilidad su tarea de planificación de clases.

4.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Referente al ámbito de aprendizaje se concluye que los docentes deben recordar y ampliar su visión de lo que implica educar, de que su aporte en la formación es para conseguir seres capaces de responder a la vida desde lo humano, lo profesional y que puedan cuidar el planeta en forma consciente, hoy por hoy con la tecnología parece que la información está a la mano de todos y muchas veces sin un discernimiento adecuado es por ello que desde la gestión del aprendizaje el docente debe reforzar la idea de que él es un pilar importante en el crecimiento personal y de los alumnos.

4.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Mediante lo que se pudo analizar en el ámbito del liderazgo y la comunicación se concluye que el docente más que un líder debe buscar la conformación de comunidades de gestión y colaboración con la finalidad de responder a los desafíos de este siglo.

4.5. Desempeño profesional del docente.

El desempeño profesional de los docentes llegara a la excelencia que se requiere y al 101% más en cada uno cuando todos los actos de este proceso de enseñanza aprendizaje sean desde el QUIERO, cuando todos los ámbitos del acontecer educativo y que han sido analizados se integren. El docente de excelencia lejos de enseñar logra que los estudiantes aprendan.

RECOMENDACIONES

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

Se recomienda que la institución busque los mejores mecanismos para integrar aún más a los docentes en la construcción de las normativas internas y en la aplicación de las externas, los docentes deben reconocer la importancia que estas tienen para su desempeño.

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

Se recomienda que el docente sea mucho más proactivo e impulse la proactividad de los demás y esto se logra siendo menos reactivos. Entendemos por proactividad el responder de una manera más apropiada y efectiva, así la planificación institucional y curricular serán un verdadero apoyo para la excelencia educativa.

4.8. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Se recomienda una continua formación y autoformación sobre todo en metodologías que le permitan responder a la realidad que año tras año se torna diferente y que permitan que su planificación de clases sea en primer lugar para el docente atractiva y por ende resultara así para sus alumnos, mientras el docente siga percibiendo esto como una obligación su desempeño podrá mantenerse e incluso desvirtuarse. Reiteramos el valor importante de vivir desde el QUIERO más que desde el tengo.

4.9. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Se recomienda que el docente comprenda, viva e invite a vivir el valor de estar juntos, de trabajar mancomunadamente con responsabilidad, crear la cultura de la responsabilidad con la misión de transformarse y transformar su entorno, esto implica dejar la queja y empezar a actuar.

4.10. Desempeño profesional del docente (recomendación global)

Se recomienda que el docente apunte al potencial de las personas, es decir busque aquella parte de sí mismo y de los demás que está lleno de recursos y que ayudan al logro de metas y de la vida que se desea vivir.

El éxito de una clase, del proceso de enseñanza-aprendizaje está en el aclaramiento de las necesidades y metas, de ser primero conscientes de que es lo que se quiere, y como la escuela o colegio pueden aportar para dar sentido a la vida, al trabajo, al deporte, a la profesión, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- Adair J. (1992). *Cómo motivar ¿Qué nos mueve a lograr la excelencia?*. Colombia: Fondo Editorial.
- Aguilera J. y Galvez L. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago de Chile: Ril Editores.
- Álvarez A., Figueiredo I. y Egido I. (2004). *Organización y gestión de los centros educativos en Iberoamérica*. España: Organización de Estados Iberoamericanos. (OEI)
- Álvarez G. y Borges J. (2009). *La Formación de la cultura de la legalidad. Evento anual de sociedades científicas*. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente.
- Álvarez I. (2002). *Planificación y desarrollo de proyectos sociales y educativos*. México D.F.: Editorial Limusa.
- Angeletti M. y Gracias M. (2008). *Familia-Escuela*. Buenos Aires: Bonum.
- Ardiles M. (2005). *Desarrollo profesional de los docentes de escuela media. Experiencias y aprendizajes cotidianos*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Arguis R., Bolsas A., Hernández S. y Salvador M. (2012). *Programa de aulas felices. Psicología positiva aplicada a la educación*. Zaragoza.
- Barriga C. (2011) *Planificación Curricular 1*. Quito: UTE
- Bermúdez J., Milton E., y Mendoza A. (2008). *La evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento. Educación y Educadores*. Colombia: Universidad de La Sabana.
- Bixio C. (2012). *Cómo construir proyectos: el proyecto institucional y la planificación estratégica. Los proyectos de aula. Qué. Cuándo. Cómo*. Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Bolaños G. y Molina Z. (1990). *Introducción al currículo*. San José, Costa Rica: Editorial EUNED.
- Bolívar A. (enero-abril 2006). *Familia y Escuela, dos mundos llamados a trabajar en común*.
- Cámere E. (2009). *La relación profesor-alumno en el aula*. Recuperado de <http://aulamagica2006.blogspot.com/2007/05/un-nio-helen-buckley.html>
- Canales M. *Un nuevo camino: espiritualidad de la comunicación*. Recuperado de http://www.riial.org/espacios/educom/educom_prop1tall8.pdf
- Cardelli J. y Duhalde M. (2002). *Didáctica de la Investigación, Una experiencia de formación docente*. Argentina: Editorial Miño y Dávila.

- Carrasco J. (2004). *Estrategias de aprendizaje: para aprender más y mejor*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Carrasco J. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Educación y pedagogía. Madrid: Ediciones Rialp.
- Carrillo E. y Estrevel L. (mayo 2006). La relación maestro-alumno en el contexto del aprendizaje. Psicología para América Latina. Revista electrónica internacional de la Unión Latinoamericana de entidades de Psicología.
- Carroll L. (1865) Alicia en el país de las maravillas. Fragmento. Recuperado de <http://www.ucm.es/data/cont/docs/119-2014-02-19-Carroll.AliciaEnElPaisDeLasMaravillas.pdf>
- Castañer M. y Trigo E. (1998). *Globalidad e interdisciplina curricular en la enseñanza primaria*. Barcelona: INDE Publicaciones
- Castillo S. y Calatayud M. (2007). *La evaluación como instrumento de aprendizaje. Técnicas y estrategias*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia
- Colombia aprende. La red del conocimiento. Qué es gestión educativa. Recuperado de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>
- Comellas, M. (2013). *Familia, escuela y comunidad: un encuentro necesario*. España: Ediciones Octaedro.
- De León B. (2011). *La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as*. XII Congreso Internacional de la Teoría de la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Definición ABC, tu diccionario hecho fácil. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/social/educativa.php>
- Díaz F. y Hernández G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Díaz N. (diciembre 2011). Entre la teoría y la práctica docente. PROEX Revista del IFD Dr. Emilio Oribe.
- El-Saheli L. (2010). Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magistral. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Florentin D. et al. (2009). *El docente, la enseñanza y su formación ética*. San Lorenzo: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Asunción.
- García C. y Vaillant D. (2009). Desarrollo profesional docente. Cómo se aprende a enseñar. Madrid: Narcea Ediciones.

- García F. y Doménech F. (mayo 2002). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*. Volumen 1, número 6.
- García G., Addine F. y Castro O. (2010). *La superación permanente de profesores. En: Cursos pre congreso Universidad 2010*. Cuba: Editorial Universitaria.
- Garreta G. (2007). *Relación familia escuela*. Lérida: Ediciones de la Universidad de Lleila.
- Gento S. (1998). *Gestión y supervisión de centros educativos*. San José: EUNED.
- Gimeno J. (1989). *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid: Ediciones AKAL.
- González V (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Editorial Pax.
- Grupo Océano. *Manual de la Educación*. España: Grupo Editorial Océano.
- Guerra L. y Navas J. *Implementación de las estrategias*. Editorial UOC.
- Gvirtz, S. y Podestá, M. (2010). *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Argentina: Ediciones Granica.
- Herrera E. (2008). *Administración Educativa*. Quito: PH Ediciones.
- Hughes R., Ginnett R., Curphy G. (2007). *Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. México: Editorial McGraw Hill.
- Iglesias M. (2006). *Diagnóstico escolar, teorías, ámbitos y técnicas*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Krichesky M. (2006). Escuela y comunidad: desafíos para la inclusión educativa. Recuperado de <http://portal.oas.org/LinkClick.aspx?fileticket=x13TKXKdMw4%3D&tabid=1896>
- Laduz R. (2012). *Organizaciones 3P: personas, productividad, planeta*. Buenos Aires, Gran Aldea: Editores-GAE.
- López F. (2005). *Aprender autónomamente estrategias didácticas. Introducción*. Barcelona: Editorial GRAO.
- López F., Pérez R. Peralta M. y Municio P. (2001). *Hacia una educación de calidad: gestión, instrumentos, evaluación*. Narcea Ediciones.
- Marcano L. (2008). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente como vía para el desarrollo profesional*. Cuba: Editorial Universitaria.
- Marina J. (2004). *Aprender a vivir*. Barcelona: Ariel.
- Mendoza E. (2009). *La motivación*. Argentina: El Cid Editor.

Minakata A. (enero-junio 2009) Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo de construcción. Sinéctica.

Ministerio de Educación Baja California. (2009) Modelo de gestión escolar. Recuperado de <http://www.educar.ec/noticias/gestion.html>

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *Acuerdo 0332-13. Guía metodológica para la construcción participativa del Código de Convivencia Institucional*. Quito: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Estándares de Calidad educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño profesional e infraestructura*. Quito: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Introducción al Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. Programa de Educación Continúa del Magisterio Fiscal. Libro del Docente*. Quito: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Quito: Ministerio de Educación

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación y Deportes, Venezuela (julio-septiembre 2006). Proyecto educativo integral comunitario: una gestión que se construye en conjunto. EDUCERE, vol 10. Núm 34, pp.549-552.

Mintzberg H., Quinn J. y Voyer J. (1997). *El proceso estratégico*. Juárez: Pearson Educación

Montenegro I. (2005). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Montenegro I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamento, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Morales F. (mayo 2010) Tipos de investigación. ACADEMIA.EDU.

Moreno P. (2006). *La política educativa de Vicente Fox (2001-2006)*. México: Red Tiempo de Educar.

Mortis S., Rosas R. y Chaires E. Paradigma de investigación cuantitativa. IRecuperado de: http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa3/paradigmas_investigacion_cuantitativa/index.htm

Napione M. (2011) *¿Cuándo se quema el profesor de secundaria?* Madrid: Ediciones Días de Santos S.A.

Navarro G., Vaccari P. y Canales T. (2005). *El concepto de participación de los padres en el proceso de enseñanza aprendizaje: la perspectiva de agentes comprometidos*. Chile: Red Revista de Psicología.

Nieves F. (octubre 2010). La investigación explorativa. GESTIOPOLIS.

Noy L. Estrategias de aprendizaje. Recuperado de http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H_Recursos/h_1_Psicol_Educacion/h_1.3.Aprender_a_aprender/1.03.Estrategias_de_aprendizaje.pdf

Núñez M. y Palacios P. (Septiembre 2004) La superación docente continua: algunos criterios para su perfeccionamiento. Revista Iberoamericana de Educación N. 33.

Pardo L. (octubre 2001). La educación como proceso holístico, la comunicación participativa y la motivación, principales elementos del cambio. AQUICHAN. 1(1): 23-29.

Pezo E. (2001). *Práctica docente*. CODEU, Ediciones Académicas. Quito.

Plan decenal de educación 2006-2015. Nacionalidades y Pueblos Indígenas, y políticas interculturales en Ecuador: Una mirada desde la Educación. Recuperado de http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf

Polo A., Trejo W., et al. (2012). Características de la gestión escolar. Recuperado de <http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>

Ponce J. (2010). *Políticas educativas y desempeño: una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Quito: FLACSO

Pulgar J. (2005). *Evaluación del aprendizaje en educación no formal. Recursos prácticos para el profesorado*. Madrid: Narcea S.A de ediciones.

Quinquer D. (2003). *Planificación y análisis de la práctica educativa: la secuencia formativa: fundamentos y aplicación*. Barcelona: Editorial Grao.

Rivas A. (2013). *Caminos para la educación: bases, esencias e ideas de política educativa*. Argentina: Ediciones Granica.

Robalino M. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente*. Santiago de Chile: Seminario internacional.

Ruiz M. (2010). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Editorial Trillas.

Secretaría de Educación Pública de México. (2003). *El desarrollo profesional de los docentes. Nuevas estrategias y políticas de apoyo. Cuadernos de Formación Docente. Cuaderno 1* México: Secretaría de Educación Pública de México.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional de Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Senplades.

Soubal C. (octubre 2008) La gestión del aprendizaje. Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. *Revista Polis* . Vol. 7 N° 21 311-337.

Sun Tzu. (siglo V a.C) *El arte de la guerra*. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PRL8UVoQe1MC&oi=fnd&pg=PR7&dq=el+arte+de+la+guerra&ots=rUPiVBICqU&sig=DjE4GcUxyjFMv-RI8L-bQZZDiH8#v=onepage&q=el%20arte%20de%20la%20guerra&f=false>

Tardif M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea Ediciones.

Tejedor F. (2012). Evaluación del desempeño docente, *Revista iberoamericana de evaluación educativa*, volumen 5, número 1.

Urrea A., Álvarez A. y Valderrama S. *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagedestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

Venegas P. (2004). *Planificación educativa bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. San José: EUNED.

Frases de personajes

Arturo Orantes

John Whitmore

María Montessori

Benjamín Franklin

Cuadros

Cuadro 1: Ministerio de Educación, (2012). *Número de estudiantes por aula*

Cuadro 2: Brunner J. y Elacqua G (2010). *Factores que inciden en una educación efectiva: evidencia internacional.*

Cuadros del 3-6: Ministerio de Educación (2012). *Estándares de Calidad.*

PROPUESTA

Ámbito	<p>LEGAL <input type="checkbox"/></p> <p>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/></p> <p>APRENDIZAJE <input type="checkbox"/></p> <p>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>PROBLEMA IDENTIFICADO:</p> <p>La gestión del liderazgo y comunicación así como las diferentes estrategias que este ámbito desarrolla, representan para la educación un pilar fundamental, de manera especial porque a raíz de los últimos años se ha intensificado mucho las exigencias para lograr la calidad educativa, exigencias que demandan la capacidad de liderazgo y comunicación que puedan tener todos los involucrados en este proceso.</p> <p>El liderar procesos de cambio resulta muy gratificante, más al mismo tiempo demanda trabajo arduo y muy responsable.</p> <p>Los docentes para mejorar su desempeño, deben en primer lugar retomar su liderazgo como un factor decisivo para el cambio.</p> <p>El principal problema está en encontrar el mecanismo adecuado para involucrar en esta tarea de manera mucho más eficiente a las autoridades, a sus pares, familia y comunidad. Desde esto último se plantea una metodología denominada 3P, la cual busca enfocarse en las tres realidades que vive todo sujeto, esto es su ser de persona, su productividad y su relación con el planeta, logrando desde estas realidades la sustentabilidad y sostenibilidad tanto de la institución como de los individuos que la conforman.</p> <p>¿Para qué una herramienta más? Como lo dirá Rodolfo Laduz (2012) “¿Para generar más rentabilidad? ¿O para generar sustentabilidad, que la incluye pero que es mucho más?... se habla de efectividad pero no se habla de para qué la buscamos. Si solo para un grupo minoritario o para todos los miembros de la institución, sus familias y la comunidad que la alberga” (p. 200)</p>	

La respuesta que se espera sea acogida por las instituciones educativas es para generar sustentabilidad y sostenibilidad, por ende lograr elevar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: 3P Persona-Productividad-Planeta como metodología para lograr un adecuado proceso de la gestión del liderazgo y comunicación.

OBJETIVO:

Determinar estrategias innovadoras que posibiliten la ejecución de la metodología 3P: Persona-Productividad-Planeta la misma que dará sostenibilidad y sustentabilidad al proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Tercer Milenio y la Unidad Educativa Raúl González Astudillo, estudio que podrá ser medido en su totalidad al culminar un año lectivo.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
1.- Diagnóstico institucional	1.- Socialización de la metodología 3P	<ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico y tecnológico • Financiero 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta anónima y voluntaria • Diálogos personalizados. • Encuesta sobre la vivencia del hacer ético, hacer adulto y hacer diverso
2.- Diseño e implementación	2.- Determinar las necesidades institucionales puntuales así como la de sus miembros y relacionarlas con la metodología 3P	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios de sondeo • Fichas de observación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de cuestionarios para determinar el grado de aporte de la visión 3P en el desempeño docente e institucional.
	1.- Conformación de	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas de 	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de evaluación.

3.- Resultados	<p>equipos de trabajo pluridisciplinarios (autoridades, docentes, estudiantes, familia, comunidad) para determinar acciones a seguir</p> <p>2.-Elaboración de instrumentos de medición idóneos.</p> <p>1.- Tabulación y análisis de los resultados obtenidos.</p> <p>2.- Sociabilización de los mismos interna y externamente.</p>	<p>trabajo en tribu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas de retrospectiva • Cuestionarios con indicadores de logros • Lista de cotejos • Registros descriptivos • Guías de observación • Cuadros, tablas y gráficos con análisis. • Boletines informativos 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe final
<p>Bibliografía:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betancour W. (2014). <i>Organizaciones 3P</i>. Coaching Complejo Natura • Gairín S., Martín M. <i>Las instituciones educativas en la encrucijada de los nuevos tiempos: retos, necesidades, principios y actuaciones</i>. Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad de Alcalá. • Gairín J. (2000). <i>Cambio de cultura y organizaciones que aprenden</i>. Universidad 			

Autónoma de Barcelona: Educar 27.

- Laduz R. (2012). Organizaciones 3P: personas, productividad, planeta. Buenos Aires: Gran Aldea Editores-GAE.
- Prada R. (2013). *La Adaptación al Cambio y el Servicio: Claves del Liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones*. Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo (REAL) Regent University Escuela de Negocios y Liderazgo. Primavera, Volumen 1, Número 2 p. 45
- Pesca de Acosta C., Moreno de Tovar L. (2008) Hacia la redimensión de las organizaciones educativas: Una arquitectura organizacional inteligente (Aportes para la construcción de un nuevo Paradigma). Investigación y Postgrado. Caracas.
- Salazar M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Universidad de Viña del Mar, Chile: UNIrevista
- Santos M. (2010). *La formación del profesorado en las instituciones que aprenden*. Universidad de Málaga: Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Tejada J. (2000). *La educación en el marco de una sociedad global: algunos principios y nuevas exigencias*. Universidad Autónoma de Barcelona: Revista de currículum y formación del profesorado.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Santo Domingo 2 de diciembre del 2013

Sor
Marcela Mafía B.
**RECTORA UNIDAD EDUCATIVA
RAUL GONZALEZ ASTUDILLO**

HERMANA RECTORA

Conforme a la conversación mantenida con usted me permito formalizar el pedido de poder realizar mi proyecto de investigación en la institución que Usted regenta

El tema a investigar es el "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje" para lo cual se requiere realizar encuestas a 5 docentes de Bachillerato (por lo menos uno del área de Orientación Pastoral o Educación en la Fe) y a cada uno de ellos se realizara la observación de 4 clases (total de 20 clases a observa) con esto se podrá realizar el análisis, investigación y obtención de resultados mismos que se propondrán en el trabajo investigativo y que será entregado en copia debidamente avalada por la Universidad Técnica Particular de Loja una vez concluido el proceso.

Agradeciendo de antemano por la acogida que se dé a la presente y esperando contar con una respuesta por escrito de este pedido, como requisito de la UTPL, me suscribo

Cordialmente


Raquel González Espinosa
ESTUDIANTE EGRESADA DE LA UTPL
C.I. 1710232339
Telf. 0985189456



Que el éxito y la bendición de Dios sea nuestra eterna compañía.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA


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


05-12-2013
8:28.



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR

"TERCER MILENIO"

Resolución N° 145 -21-12-2012

Santo Domingo, diciembre 12, 2013

Dra.
Ruth Aguilar Feijoo
DIRECTORA DEL DEP Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Presente.

De mis consideraciones:

Reciba un saludo cordial y afectuoso, a la vez éxito en sus delicadas funciones.

Por medio del presente autorizo a la Srta. **RAQUEL GONZALEZ ESPINOSA** portadora de la C. I . 1710232339, para que realice el Proyecto de Investigación sobre el tema "**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje**", a los docentes de la Institución.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Dra. Herlinda Cedeño
RECTORA



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 19 de septiembre del 2014

Master Sor
 Marcela Mafía B.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
RAÚL GONZÁLEZ ASTUDILLO
 En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
 DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 19 de septiembre del 2014

Doctora
 Herlinda Cedeño
**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
 PARTICULAR TERCER MILENIO**
 En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:					
Investigador		Institución Educativa		Docente investigado	

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución: _____

2. **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

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

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.	
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.				
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.				
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.				
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.				
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.				
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.				
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.				
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).				
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.				
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.				
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.				
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.				
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.				
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.				
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.				
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.				
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.				
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.				
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.				
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	Nº de observación

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

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

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

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

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

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

UNIDAD EDUCATIVA RAÚL GONZÁLEZ ASTUDILLO

La autoridad de la Institución no autorizó fotografías, excepto la que se coloca.



FACHADA DE LA INSTITUCIÓN

*INGRESO UNIDAD EDUCATIVA
RAÚL GONZÁLEZ ASTUDILLO*



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR TERCER MILENIO



FACHADA DE LA INSTITUCIÓN



FORMACIÓN DE ESTUDIANTES

PROCESO DE
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

