



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 3ro, 4to, 5to y 7mo años de educación básica del centro educativo “General Epiclachima”, de la ciudad de Zumbi, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Jima Herrera, Blanca Enidt

TUTOR: Cuenca Jaramillo, Ana María, Ing.

CENTRO UNIVERSITARIO YANTZAZA

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Ingeniera.

Ana María Cuenca Jaramillo

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 3ro, 4to, 5to y 7mo años de educación básica del centro educativo “General Epiclachima”, de la ciudad de Zumbi, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013-2014 realizado por Jima Herrera Blanca Enidt, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Jima Herrera Blanca Enidt, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 3ro, 4to, 5to y 7mo años de educación básica del centro educativo “General Epiclachima”, de la ciudad de Zumbi, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Ing. Ana María Cuenca Jaramillo directora 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”

f.....

Autora: Jima Herrera Blanca Enidt

Cédula: 1900446608

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi esposo y a mis dos hijos; a mi madre y mi padre que me acompaña desde el cielo, a mis familiares, amigos y amigas que me animaron a seguir adelante; y, a todas las personas interesadas en la construcción de un nuevo Ecuador, mediante el perfeccionamiento del desempeño profesional de los docentes.

Blanca Enidt Jima Herrera

AGRADECIMIENTO

En primera instancia expreso mi agradecimiento a Dios autor de la vida y todo lo creado, también al personal de directivos, docentes y más miembros de la Universidad Técnica Particular de Loja, a mis compañeros, amigos y familiares que en todo momento me impulsaron positivamente para alcanzar mi titulación profesional.

Blanca Enidt Jima Herrera

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	8
1.1. Desempeño docente.....	9
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	9
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	11
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	18
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	19
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	20
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	21
1.2. Gestión educativa.....	22
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	22
1.2.2. Características de la gestión.....	23
1.2.3. Tipos de gestión.....	24
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	25
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	25
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	26
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	26

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	27
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	28
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	28
1.3.2. Tipos de estrategias.....	29
1.3.2.1. En la gestión legal.....	30
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	31
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	31
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	32
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Contexto.....	36
2.3. Participantes.....	37
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	37
2.4.1. Métodos.....	37
2.4.2. Técnicas.....	39
2.4.3. Instrumentos.....	40
2.5. Recursos.....	41
2.5.1. Talento Humano.....	41
2.5.2. Institucionales.....	41
2.5.3. Materiales.....	41
2.5.4. Económicos.....	42
2.6. Procedimiento.....	42
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	44
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	45
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	45
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	46
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	48
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	50
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	50
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	52

3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	54
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	56
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	56
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	56
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	58
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	60
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
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.	62
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.....	63
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.....	65
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.....	66
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.....	68
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.....	69
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.....	71
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.....	72
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	74
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.....	75
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.....	76
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.....	78
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	79
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	81
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.....	81
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	83
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	85
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	87
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	89
 CONCLUSIONES.	 91
 RECOMENDACIONES.....	 93

BIBLIOGRAFIA.....	95
PROPUESTA.....	104
ANEXOS.....	107
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	107
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	108
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	109
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	113

RESUMEN

El trabajo de investigación estuvo enfocado en determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en una muestra de cinco docentes, fue realizado en la Escuela Pública de Educación General Básica "General Epiclachima" de la parroquia Zumbi, año lectivo 2013-2014.

Se determinó 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 usaron los métodos: descriptivo, analítico- sintético, inductivo y deductivo, estadístico y hermenéutico; las técnicas de la lectura, resumen, mapas conceptuales, encuesta y el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes.

La conclusión general determina que el desempeño docente es muy bueno en las áreas pedagógicas; sin embargo, se nota una leve debilidad en el ámbito de la gestión legal que debe atenderse.

Se invita a los interesados en el tema a leer este trabajo, con el fin de conocer la realidad de algunos docentes ecuatorianos.

PALABRAS CLAVES: desempeño, aprendizaje, gestión.

ABSTRAC

The research work was focused on determining the teaching performance in the process of teaching and learning, in a sample of five teachers, was performed at the public school of General education basic "General Epiclachima" of Zumbi parish, school year 2013-2014.

Determined the teaching performance of professionals in Education Sciences, whereas the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership, and communication for its characterization and analysis; methods were used: descriptive, analytic - synthetic, inductive and deductive, statistical and hermeneutic; the techniques of reading, abstract, conceptual maps, survey and self-assessment questionnaire of teacher performance and record of observation of training activities.

The general conclusion determines that the teaching performance is very good in teaching areas; however, you notice a slight weakness in the field of legal management that must be met.

Those interested in the topic are invited to read this work, in order to know the reality of some Ecuadorian teachers.

KEY WORDS: performance, learning, management.

INTRODUCCIÓN

El tema que desarrolla el presente trabajo de investigación, consiste en encontrar las alternativas de solución que permitan mejorar el ejercicio profesional de los docentes, por tanto, se plantea el tema de estudio denominado: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 3ro, 4to, 5to y 7mo años de educación básica del centro educativo “General Epiclachima”, de la ciudad de Zumbi, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013-2014; para lo cual, se hace una exposición teórico-práctica que sirve para reforzar y sustentar las inferencias resultantes de trabajo de campo; y luego, con está articulación lógica esbozar las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de mejoramiento del desempeño docente.

En el escenario planteado, es preciso considerar antecedentes críticos del desempeño docente, como el desarrollo de prácticas obsoletas caracterizadas por la rutina, la costumbre y una tendencia a la comodidad y lo fácil, por lo tanto, resistentes al acatamiento de nuevas políticas educativas, al marco legal y constitucional, a los procesos de innovación didáctica y curricular, y a la absurda marginación de los nuevos modelos de liderazgo democrático, que instaurados eficientemente en el convivir de las instituciones educativas, serían los fundamentos eficaces para la ejecución de un desempeño profesional docente dialogante y comunicativo con todos los actores de la comunidad educativa y su entorno.

Estos antecedentes, se han convertido en una gama de problemas que influyen directa y negativamente en los aprendizajes de los estudiantes, puesto que, en el ámbito legal de cierta forma se irrespeta los derechos de los estudiantes, en el ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular no se nota una participación activa de los docentes en la construcción de los instrumentos institucionales; asimismo, en el ámbito de la gestión de aprendizaje se visualizan leves problemas en el momento inicial, de desarrollo y de evaluación de la clase; mientras que, en el ámbito de liderazgo y comunicación se demuestra, que no siempre se incluyen a los alumnos en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.

En las circunstancias que se esbozan, la investigación se sustenta en las políticas educativas que ha promulgado el Ministerio de Educación del Ecuador, en sus intentos de capacitación docente sobre el desempeño profesional, en los objetivos del Plan Decenal de Educación, en las investigaciones que sobre el tema ha desarrollado la Universidad Técnica Particular de Loja y la Universidad Nacional de Loja; investigaciones que han considerado lo

preceptuado en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Por otro lado, es necesario señalar que en la institución que permitió desarrollar la investigación de campo, y precisamente aplicar los instrumentos de investigación, no se ha desarrollado ningún tipo de estudio sobre el desempeño docente.

En la perspectiva trazada la investigación se configura en diferentes capítulos: a saber, el capítulo uno, expone la fundamentación del marco teórico en cuanto se refiere al desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente; en tanto que, el capítulo dos, indica cómo se ha desarrollado el presente trabajo, enunciando el talento humano y los recursos materiales, institucionales, y económicos, todo ello, haciendo relación a la población y el contexto geográfico del centro educativo.

El capítulo tres se centra en el análisis, discusión e interpretación de los datos que se han obtenido en la investigación de campo, para ello, toma como referencia las representaciones estadísticas que indican los grados de frecuencias del desarrollo de actividades, y los porcentajes que representan cada indicador; para luego socializar esos datos a la luz de los referentes teóricos, y, el posicionamiento crítico y reflexivo de la investigadora sobre las debilidades y fortalezas que se ha observado en el desempeño de los docentes del plantel educativo materia de estudio.

Por otro lado, se exhibe las conclusiones y recomendaciones a las que ha llegado la investigadora, después de haber ejecutado un arduo trabajo de investigación, dejando explícitas las recomendaciones que los docentes deben cumplir en la mira de perfeccionar su desempeño docente y hacer efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje. Es justamente, sobre la base de las recomendaciones, que se formula la propuesta de mejoramiento del desempeño docente, toda vez que considera que el trabajo no debe quedarse en el diagnóstico, sino que se tiene que ejecutar las estrategias educativas que permitan mejorar el ejercicio docente.

Finalmente, se expone la recopilación de toda la bibliografía que se ha usado, citando los autores, las temáticas de estudio, las direcciones de internet, y más componentes reglamentarios que deben reunir las citas bibliográficas que sustentan el presente trabajo de investigación.

Se añade al final del presente informe de investigación los documentos anexos como: carta de autorización de ingreso al centro educativo, carta de entrega – recepción del informe de los resultados de la investigación al centro educativo que ha permitido realizar el estudio, los instrumentos de investigación, y las fotografías que son la constancia real, que se ha realizado el trabajo, inclusive venciendo las adversidades, que lejos de amedrentar a la investigadora, le han fortalecido su espíritu de lucha y han pulido sus destrezas para manejar los componentes de la investigación.

La importancia del presente trabajo se materializa, en que se constituye en una herramienta que permite mejorar la calidad de la educación, a través del mejoramiento de las competencias y capacidades de los docentes; presupuestos sobre los cuales el proceso enseñanza aprendizaje será óptimo y eficaz para los estudiantes; en este sentido, es de suma relevancia para los docentes, autoridades y todos los integrantes de la comunidad educativa del centro de Educación General Básica “General Epiclachima”, ciertamente que los beneficios son extensibles a otras instituciones, como para la Escuela de Ciencias de la Educación y su Programa Nacional de Investigación y Titulación de Egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja; y, en un contexto más amplio para toda la población del sector que está relacionada directa e indirectamente con el plantel educativo.

La respuesta al problema planteado se gesta y soporta en el diseño de la investigación que es de carácter cuantitativo, exploratorio y descriptivo; puesto que estas categorías facilitan “explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje”. En este contexto, se realizó las encuestas a los docentes y se hizo la observación a su práctica pedagógica; luego se consolidó los referentes teóricos; y, en base a las realidades observadas y a las interpretaciones de la información de campo, se propone una respuesta efectiva que aspira mejorar el desempeño de los docentes en los ámbitos de la gestión legal, de planificación, de aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

Ya refiriéndose a los logros alcanzados, es importante resaltar que los objetivos de la investigación, se han cumplido y verificado de manera fehaciente; al respecto, ante el objetivo específico: Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión; se comprueba su total cumplimiento, puesto que este trabajo ha recopilado un amplio esquema de contenidos referentes al desempeño docente, en sus variables de gestión legal, de planificación, de liderazgo y comunicación, así como de temas que refuerzan la fácil comprensión del tema.

Así mismo, el objetivo: Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente; se observa que se verifica en todos los indicadores de frecuencia obtenidos del trabajo de campo, por consiguiente, se puede valorar cuantitativa y porcentualmente el grado de efectividad del desempeño docente. El objetivo enunciado como: Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente; se evidencia que se ha desarrollado una amplia discusión e interpretación sobre el grado de importancia que los docentes otorgan a los descriptores que califican la importancia de los componentes de la gestión docente.

El objetivo: Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad; al respecto se denota que todos los docentes tienen amplios conocimientos sobre los temas pedagógicos que les compete manejar al ejecutar la práctica educativa. También el objetivo: Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación del investigador al desarrollo de las clases; se observa que se cumple en su integridad, puesto que los docentes han valorado su desempeño calificando a los indicadores; y, la investigadora también ha cuantificado esos mismos descriptores, notándose coincidencias y discrepancias.

El objetivo enunciado como: Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente; también se ha cumplido, ya que se ha planteado una propuesta integral indicando las actividades, los procedimientos, los recursos a utilizarse para afrontar las debilidades que se han detectado en el desempeño docente de los profesores del centro educativo General Epiclachima.

Por otro lado, se indica que las mayores limitaciones que afrontó en proceso de investigación, surgieron desde la limitada disposición de tiempo que tuvieron los docentes para contestar el cuestionario de la encuesta, en razón que tenían que cumplir con sus deberes académicos detallados en el cronograma de actividades institucionales, y, el presente trabajo les incrementó las tareas que debían cumplir. Mientras que las facilidades estuvieron brindadas por las autoridades del establecimiento, y por el personal de la Universidad Técnica Particular de Loja que asesoró el proceso de una manera eficaz. El desarrollo del proceso brindó la oportunidad de conocer nuevas realidades que se ejecutan en la convivencia escolar, además de los temas propios de la investigación.

La metodología que permitió articular todos los componentes de la investigación, comenzó por realizar un trabajo exploratorio a la institución educativa, con el propósito generar un acercamiento con los directivos y docentes del centro escolar; luego, se realizó todo el trabajo de campo consistente en la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente y el registro de observación a las actividades docentes; ya con esta información se procedió a la representación en tablas y gráficos estadísticos de los resultados, que a su vez sirvieron de base para realizar el análisis y discusión de los mismos.

Las premisas señaladas permitieron la redacción de conclusiones, recomendaciones y el planteamiento de la propuesta de mejora de desempeño docente. Debe de indicarse que para la operatividad de cada subproceso fue necesario utilizar los métodos: inductivo, deductivo, analítico, sintético, estadístico, descriptivo y hermenéutico; los mismos que fueron instrumentados por las técnicas de la lectura y la observación de manera básica. Estos procesos lógicamente articularon el talento humano y los recursos materiales, institucionales y económicos necesarios para la implementación total del informe de investigación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

En una acepción general, el desempeño docente se lo concibe como el ejercicio laboral del profesor en la enseñanza aprendizaje, su relación con la institución y los miembros de la comunidad educativa; en este sentido, está conceptualizado desde la eficacia operativa de:

Tres dominios; el saber pedagógico que consiste en el conocer, hacer y actuar que pone al profesor en condiciones de comprender y transformar el fenómeno educativo. El saber de las disciplinas que orientado a profundizar los saberes que conforman los sistemas de las ciencias sociales, naturales y humanas y al manejo por parte del docente de los métodos y normas para la investigación, en atención a la naturaleza de los contenidos de las disciplinas (Muñoz, 2010).

En esta cosmovisión, el desempeño docente comprende la totalidad de acciones que realiza el docente al impartir la enseñanza aprendizaje, caracterizándose los conocimientos, humanistas, tecnológicos y científicos, que tienen que ser articulados eficazmente, para configurar la idoneidad, la competencia y la sapiencia que el docente pondrá en práctica para lograr la formación integral de los estudiantes.

El desempeño docente se define también como “el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional” (Montenegro, 2007). Se entiende que entre las acciones se encuentra la buena comunicación, el dominio de saberes de las ciencias, el conocimiento de los alumnos, el liderazgo en el aula y la utilización de métodos pedagógicos que potencien la enseñanza aprendizaje y el clima social escolar de calidez y calidad, justamente, este conjunto de acciones profesionales, configuran el perfil ideal del docente.

Además, el desempeño docente tiene que ver con la cualificación profesional, con la experticia del docente frente a su rol laboral, toda vez, que es necesario que su accionar provoque las transformaciones sociales que se espera, en este ámbito, el desempeño docente implica que los educadores adopten un “compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de las nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información” (Medrano y Molina, 2010, p. 112).

Este enfoque del desempeño docente, tiene una dimensión trascendente, en el sentido que los maestros mediante sus enseñanzas deben formar ciudadanos y ciudadanas protagonistas del cambio, constructores de una sociedad con valores sociales, políticos, democráticos, solidarios, que sean capaces de impulsar una convivencia en libertad y con respeto supremo a la dignidad humana.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Las instituciones educativas son comunidades interculturales, multifuncionales y diversas; por tanto, esta heterogeneidad, por su propia naturaleza produce factores motivacionales que influyen en el desempeño docente, encontrándose entre los factores internos “logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento...Por el otro lado, las variables relacionadas con la insatisfacción laboral...A este grupo pertenecen las políticas y administración de la institución...por lo que constituyen factores externos” (Cabezas y Ramos, 2011, p. 2). Ciertamente, la efectividad del ejercicio docente depende básicamente de la influencia de variables de carácter personal y de aquellas provocadas por el contexto escolar.

Los factores que influyen en el desempeño docente, están vinculados a motivaciones intrínsecas de índole positivo y negativo; así, entre las primeras están aquellas en las que el profesor “disfruta ejecutando las tareas induce una motivación intrínseca positiva...Por otra parte, las emociones negativas como la ansiedad, la ira, la tristeza” (Rodénas, 2010, p. 1).

Lo enunciado evidencia que el docente al igual que todo ser humano, es un cúmulo de aciertos y desaciertos, de alegrías y momentos de melancolía, formas temperamentales que de una u otra forma se evidencian en las relaciones laborales, y que en muchas ocasiones son percibidas por los alumnos y más miembros de la institución educativa.

Otro enfoque no menos importante de los citados anteriormente, es el expresado por Subaldo (2012) los factores que influyen en el desempeño docente son: “formación y capacitación permanente de los profesores, motivación, relación profesor-alumno, vinculación escuela-familia, perfil y condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas” (p. 41).

Esta visión potencia la formación y capacitación permanente, al presuponer que la formación debe adaptarse a las actuales exigencias sociales; así mismo, hace énfasis en la relación

profesor – alumno, esta variable es esencial, pues casi la totalidad del hecho pedagógico gira entorno a estos dos sujetos educativos; mientras que la familia es la instancia más cercana a la institución educativa, por ende, su influencia es determinante en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación inicial del docente, está relacionada con los aprendizajes teóricos y prácticos que éste recibe, antes de desempeñar la práctica educativa profesional con los estudiantes, en este andar, la formación inicial se concreta a: “enseñar a leer y escribir, relación con las familias, educación en valores, características de la profesión, las TIC, trabajar para y en diversidad, técnicas para trabajar en grupo,...papel del profesor como educador no como trasmisor” (Martín del Pozo y de Juanas Oliva, 2009, p. 66)

En el escenario trazado, las instituciones educativas de formación de docentes tienen la responsabilidad de dotar de competencias académicas, didácticas, sociales, comunicativas, tecnológicas y pedagógicas a los futuros profesores, para cualificar su desempeño laboral en el futuro próximo.

Refiriéndose a la preparación inicial de los docentes, y la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación a sus competencias profesionales, Henríquez (2002) manifiesta que “las instituciones encargadas de formar a los profesores del mañana deben ser sensibles a las necesidades emergentes y tomarlas como referentes para iniciar cambios en la formación inicial de los docentes” (p. 2). En este enfoque, las instituciones que preparan a los docentes deben redefinir sus propuestas de estudio, y potenciar el uso de las tecnologías en la formación de profesores.

La capacitación docente es entendida como un “proceso consciente, holístico, dinámico que manifiesta el carácter de lo continuo como vía de interrelación dialéctica capaz de dar solución a los problemas de la práctica educativa desde la formación continua de los profesores” (Vargas, 2010, p. 9).

En este sentido, la capacitación docente no debe ser una variable que se realiza al azar, sino, que debe constar dentro de la planificación institucional, dado que, en primera instancia los docentes capacitados darán solución a los problemas del centro educativo al

que se pertenecen. No obstante, la capacitación docente, es una responsabilidad personal del profesor, como una forma de no quedarse anquilosado en conocimientos obsoletos.

Desde otra arista, la capacitación docente debe incorporar las tecnologías de la información y comunicación al proceso de mejora permanente; por tanto, “se requiere una fuerte apuesta para preparar a los docentes a fin de que usen de forma innovadora estas tecnologías en sus clases” (Brun, 2011, p. 15). Ciertamente, en el proceso de perfeccionamiento docente, la incorporación de las TIC, es elemental, primero como conocimiento propio y luego para hacerlo operativo en la práctica docente con sus estudiantes.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación, en los ámbitos de la formación inicial docente y capacitación permanente, es entendida como el interés, voluntad o deseo ferviente que tiene el docente para realizar las actividades escolares, en este escenario, “sin duda, que un profesorado motivado...sea capaz de enganchar a toda la clase en su materia, que en las tutorías se preocupe de la situación de todos sus alumnos/as, ya sea tanto en el interior del instituto como fuera” (Romero, 2009, p. 8).

Pero en la formación inicial docente, es donde el profesor debe adquirir los elementos teóricos y prácticos para ser un profesional de la educación motivado, con interés por alcanzar sus metas, con la prestancia necesaria para impulsar el desarrollo de sus estudiantes y el deseo de capacitarse de forma continua, en este sentido, Sanhueza (2010) sostiene que “la motivación es el motor que nos impulsa a realizar un objetivo, ya sea educativo o de ámbito personal” (p. 1).

Cabe entonces, figurar la diferencia entre un docente motivado y otro que no lo sea, el primero siempre alcanzará nuevos logros, pondrá en juego su iniciativa para buscar la solución a los problemas; mientras que un profesor desmotivado, ante la mínima dificultad ya no intentará nada para salir adelante.

Corresponde entonces, al Ministerio de Educación, las autoridades educativas, y en sí a la comunidad escolar, crear los estímulos necesarios que alienten a los docentes a realizar su práctica educativa con gusto y mucho entusiasmo, por ende, deben buscarse “alternativas que ayuden a mejorar la motivación, el compromiso y confianza de las profesoras y profesores” (Murillo y Román, 2012, p. 34).

Entre las motivaciones de mayor relevancia estarían: buenas remuneraciones, ambientes de trabajo confortables, recursos didácticos modernos, capacitación permanente y gratuita, reconocimientos por los logros alcanzados, y unas oportunas vacaciones; lógicamente, estas influencias positivas alentarán al docente a mejorar la calidad de la educación a través de un eficiente desempeño docente.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

En el proceso enseñanza aprendizaje una de las relaciones más importantes, es la relación profesor estudiante, pues son actores fundamentales, tanto es así, que sin estudiantes no habría quien aprenda y sin profesor no habría quien enseñe, en esta dinámica, en todo momento el diálogo, el entendimiento, la tolerancia, el respeto, la calidez, la solidaridad, deberían formar la atmósfera que envuelva las relaciones entre ellos; no obstante, la dimensión del rendimiento académico es la otra variable superlativa en las relaciones profesor estudiante.

En esta mirada Moya (2010) dice que “las expectativas que manifiesta el profesor están relacionadas con el rendimiento de los alumnos es algo ya confirmado por la abundante investigación realizada” (p. 3). Justamente, la asimilación de aprendizajes por parte de los alumnos depende en gran medida de los métodos de enseñanza que el profesor utilice, de la confianza que irradie a los alumnos, de los logros sucesivos en beneficio de los educandos y de la institución escolar.

“La relación maestro alumno, es parte neurálgica del quehacer docente, ya que en función de la calidad de esta relación, se derivará en gran medida el éxito o fracaso del proceso enseñanza aprendizaje” (Zárate, 2002, p. 15). Esta afirmación denota la importancia de la relación de profesores y estudiantes, por ello, el docente debe ser concebido como un amigo del alumno, quién a su vez se dirigirá a su maestro con respeto y la confianza necesaria para preguntarle lo que no sabe.

Las líneas anteriores predicen que la relación profesor estudiante debe desarrollarse en un clima social de aula positivo, concibiendo que “la comunicación en el proceso enseñanza aprendizaje, se realiza a través de un intercambio de mensajes entre un conjunto de personas que actúan alternativamente como emisores o receptores” (Gutiérrez, 1998, p. 11).

Efectivamente, en el aula de clases donde se realizan el noventa por ciento de las relaciones profesor – estudiantes, el intercambio de mensajes, pensamientos, opiniones, preguntas, respuestas, deben realizarse sin restricciones, instaurando un verdadero ambiente de interaprendizaje.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La familia juega un papel trascendental en la vida de la escuela, pues tiene que estar enterada de los planes de desarrollo, de las actividades sociales, culturales, deportivas y más acciones socioeducativas, por ende, la familia es la primera aliada del centro educativo.

En esta perspectiva, De León (2011) afirma que “la escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para constituirse en ciudadanos..., ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada” (p. 3).

Lógicamente, el centro escolar debe construir sus instrumentos institucionales como el proyecto educativo institucional, el código de convivencia y otros más, que sirvan de guía para la realización de las actividades socioeducativas de todos sus integrantes, incluida la participación activa de las familias que forman parte de la comunidad escolar.

En la actualidad dada la conflictividad social, el consumo de drogas, la violencia, las bandas juveniles y otras secuelas que amenazan a los estudiantes, resulta imprescindible fortalecer las relaciones entre la familia y la escuela, para juntos formar a las generaciones del presente y el mañana, en este horizonte, “se cree necesario establecer un nuevo contrato entre familias y escuela para reconducir una situación en la que la escuela debe potenciar la implicación, los docentes mantener su derecho a ejercer libremente y los progenitores a defender sus intereses” (Garreta y Llevot, 2007, p. 9).

Lo destacable de la definición es el establecimiento de un nuevo contrato socioeducativo entre la escuela y la familia, en el que se contemple, la responsabilidad conjunta para formar a los estudiantes, para protegerlos de las amenazas, como las bandas juveniles, el consumo de sustancias prohibidas y otros vicios degradantes, que tienden a arrastrar a los niños, niñas y adolescentes a la cantera de su autodestrucción, la indignidad y la desnaturalización como seres humanos.

Por otro lado, Jiménez (2008) asevera que las relaciones familia escuela “se convierten en los elementos principales a tener en cuenta: son los dos sistemas fundamentales de los que el niño forma parte, permitiendo la formación de su identidad; son las plataformas de lanzamiento para la vida adulta” (p. 5). Indudablemente que la familia y la escuela se complementan en la meta de formar personas de éxito para el futuro, pues de sus roles desarrollados con eficacia dependerá contar con personas de bien, autosuficientes, capaces de tomar decisiones que les beneficien en la vida adulta.

1.1.2.5. Organización institucional.

Una institución educativa puede tener las fortalezas más exquisitas, los recursos abundantes, el talento humano más calificado o el diseño curricular más adecuado a las circunstancias educativas; pero si no existe la organización de todos esos elementos, difícilmente se alcanzarán los resultados programados por el plantel educativo. En esta dimensión, “la escuela divide el espacio y el tiempo, organiza el trabajo de los docentes-maestros, que a su vez, organizan el trabajo de los alumnos” (Ruiz, 2012, p. 3).

En la apreciación descrita, se pone de relevancia el rol de la escuela para organizar las actividades socioeducativas de todos los miembros de la comunidad educativa, y particularmente de los estudiantes, teniendo presente que son estos, los que deben aprovechar todas las bondades del trabajo docente, para perfilar su personalidad y su sapiencia como estudiantes.

Pero la organización de las instituciones educativas, debe ser un hecho compartido por los entes educativos, en este sentido, “las demandas de la organización son el resultado de la interconexión de los objetivos institucionales..., de las personas que los han de alcanzar a partir de su trabajo... y de las estructuras” (Gairín, 1999, p. 10).

En consecuencia, la organización siempre debe ser en función de lograr resultados óptimos en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la gestión interna y externa de la institución, para que cada estamento ya sea de profesores, estudiantes, administrativos, directivos y otros más, aporten con su mejor esfuerzo para consolidar las estructuras de una institución educativa de prestigio.

Así mismo, en el marco de los antecedentes desarrollados Almohalla (2012) afirma que la organización institucional, tiene que ver con la “organización del trabajo, muy ligados a la

distribución de funciones, a la secuenciación de tareas y a la mejora de rendimientos” (p. 3). En este panorama, se puede deducir que sin organización no existe posibilidad de un crecimiento sostenido de las organizaciones educativas, por lo mismo, de forma continua se deben ir evaluando las actividades realizadas y de esta forma garantizar resultados de calidad, rendimientos óptimos, que conviertan a la institución en un verdadero motor de desarrollo de las personas, mediante los procesos de enseñanza.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas son los lineamientos inspiradores que hacen posible el desarrollo de los procesos escolares, son las directrices que sirven de marco de actuación de los centros educativos; por ende, son las líneas de acción que un Estado se propone cumplir para impulsar la educación de la nación.

En consecuencia, el Ministerio de Educación del Ecuador, entre sus políticas educativas incluye la “universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad... ya que en este período se desarrolla la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad” (Hacia el plan decenal de educación del Ecuador 2006-2015, p. 17).

Al respecto debe indicarse que antes del 2006, los intentos por universalizar la educación no habían arrojado resultados alentadores, y como consecuencia de ello, se ha promulgado como política de Estado el ingreso universal de niños y niñas al sistema educativo; sin duda esta política constituye un pilar fundamental que debe fortalecerse para garantizar el desarrollo del país, y no dejar en el abandono y marginación a la niñez, proclive de sucumbir en la obscuridad de la ignorancia.

La Constitución de la República, proclama que la educación “constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Efectivamente, los centros escolares deberían ser el espacio donde se conviva practicando la igualdad, la inclusión social y el respeto a los valores culturales de cada grupo étnico; pero lamentablemente, todavía se percibe y se evidencian deficiencias en la capacitación docente, la infraestructura en su mayoría responde a las necesidades del siglo pasado, la desnutrición infantil no se ha superado, y la inversión en la cartera educativa aún no se ha

cumplido al tenor de la Constitución; por ende, el buen vivir es una quimera que se queda en las cenizas de la esperanza del pueblo.

Por su parte Navarro (2006) confirma que las políticas educativas de manera general son de dos clases “la de expansión y aumento de las tasas de matrícula, y la que procura mejorar la calidad y la eficiencia” (p. 5). Estas dos políticas deberían ser inseparables, porque de lo contrario, se llegaría a un hacinamiento de niños y niñas que permanecen en los centros educativos, pero sin resultados positivos, de ahí, la importancia de mejorar la calidad y la eficiencia del proceso enseñanza aprendizaje, para hacer del estudiantado un cuerpo social en desarrollo, que acude a la escuela para crecer y no para malgastar el tiempo y los recursos que consumen las actividades escolares.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El desempeño docente tiene algunas características, las mismas que cultivadas y potenciadas de manera permanente, hacen un ejercicio profesional eficiente y de calidad en el desarrollo de los procesos educativos, esta proposición a su vez, es una meta del sistema educativo, cuyos beneficiarios directos serán los estudiantes y de manera indirecta la comunidad educativa.

En este contexto, se enlista algunas características como: “fuertes expectativas profesionales, Una orientación positiva hacia los riesgos, Actitud abierta hacia los cambios, Deseo de experimentar en clases, actitud abierta ante la crítica, Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza” (Stiggins y Duke, 1988 como se citó en Cabrejo, 2009, p. 12).

Las características señaladas son de vital importancia, un profesional de la docencia, tiene que tener grandes expectativas, adaptarse al cambio y ser generador del mismo, este comportamiento necesariamente provocará críticas en pro y en contra, ante lo cual el profesor debe tener una actitud de madurez; y, finalmente, del profesor debe conocer la materia y dominar las metodologías de enseñanza para lograr buenos aprendizajes en sus estudiantes, solo entonces se podrá afirmar que la labor docente cuenta con características de calidad pedagógica.

Pero las características del desempeño docente, también demandan que un profesor “debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar

su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros” (Medrano y Molina, 2010, p. 13). Este enfoque denota que el docente en su práctica profesional, debe desarrollar actitudes de sociabilidad con la comunidad, así, sus destrezas, habilidades, conocimientos, aspectos de liderazgo y más fortalezas personales y académicas del docente, deben estar al servicio del entorno educativo y la comunidad.

Así mismo las características del desempeño docente, están relacionadas “con los conocimientos de las materias de enseñanza, el desarrollo metodológico del docente en la clase y en el trato con los alumnos...en tanto los docentes estén dotados de características de liderazgo, de habilidades comunicativas y de compromiso” (Cuenca, Montero, Ames y Rojas, 2011, p. 33).

Las competencias profesionales bien desarrolladas, tanto en el ámbito cognitivo como en las interrelaciones humanas desplegadas con los estudiantes, constituyen las características fundamentales que todo docente debe perfeccionar día a día, esto, si en realidad asume un serio compromiso con la formación de los alumnos, y es capaz de donar su trabajo y hacer del mismo, una entrega de apostolado por la buena educación de los alumnos.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Realmente, existen muchos desafíos del desempeño docente, ya sea en el ámbito relacional con los demás miembros de la comunidad educativa, en cuanto a los conocimientos de la materia que enseña, o en el aspecto del desarrollo integral de sus competencias profesionales, pero en el presente trabajo se destaca los desafíos más relevantes en cuanto estos provoquen los mejores aprendizajes en los estudiantes.

En la dimensión propuesta, los desafíos del docente están fundamentados en la “formación y desarrollo de docentes con capacidades para buscar, pensar y discriminar información, crear, proponer, participar activamente en la vida escolar, opinar y participar en el campo de las políticas educativas, tomar decisiones” (Robalino, 2007, p. 2). Estos retos del docente están enclavados en la esencia de la personalidad y actitud del profesionalismo del maestro, pues, él es el responsable de alcanzar estas metas, de ahí, que el rol del docente debe dejar de ser pasivo y convertirse en protagonista de la educación de calidad.

Ya en la escena misma de la plataforma educativa Arancibia (2012) opina que se debe “desarrollar una carrera profesional que les permita a los profesores avanzar en su

desarrollo profesional y ser valorados en su desempeño laboral” (p. 19). Consiguientemente, están planteados dos desafíos específicos: el desarrollo profesional y la valoración del desempeño laboral; por tanto, el docente debe participar en nuevos eventos de capacitación, de perfeccionamiento académico y metodológico; al tiempo que, el entorno social debe valorar el trabajo docente, y exigir que tengan jornadas de trabajo dignas y remuneraciones justas.

Alrededor de los temas planteados, al ser la educación un proceso en construcción permanente, los desafíos del desempeño docente se centran “en relación con la calidad profesional de los que enseñan...asegurando que sea adecuada y se corresponda con las tendencias mundiales...y en relación de las condiciones de trabajo de los que enseñan” (Aguerrondo, 2003, p. 10). En virtud de lo cual, sí se quiere una educación de calidad, que los estudiantes asimilen aprendizajes significativos, que sean reflexivos y críticos, que sean capaces de adaptarse a los cambios de la globalización, los profesores tienen que vencer el adormecimiento que provoca la comodidad y el menor esfuerzo; y, de forma impetuosa perfeccionar su calidad profesional para ser cada día mejores.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Los cambios a los que está sometida la sociedad en general y específicamente la sociedad del conocimiento, de manera permanente presionan para que el docente continúe preparándose, estudiando nuevos temas, obteniendo una nueva maestría, en fin, alimentando su desarrollo profesional, ciertamente, solo esta actitud, lo mantendrá en el escenario educativo como un buen profesional y preparado para sobrevivir a los tiempos futuros, que por lo general son inciertos y cambiantes.

En este contexto, el desarrollo profesional pone énfasis en “ayudar a que los profesores desarrollen sus competencias profesionales necesarias para enseñar a diversos estudiantes, incluidos estudiantes que tradicionalmente no han logrado buenos resultados en los sistemas educativos” (Timperley, 2010, p. 6).

Esta visión del desarrollo profesional docente increpa para que los docentes caminen por los espacios de la inclusión social de todos los estudiantes, sin discriminación de ninguna clase, lo que implica, que los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y señoritas estudiantes se respeten en su integridad, haciéndolos partícipes de los procesos de desarrollo del sistema educativo.

Otra mirada del desarrollo profesional docente sostiene que “es un proceso de aprendizaje de los docentes, cuyo objetivo es el cambio en su actuación profesional (mejora del proceso enseñanza aprendizaje), que se enmarca en su formación continua...a lo largo de toda su vida laboral” (Castañeda y Segura, 2011, p. 2). Ciertamente, importa mucho que la formación profesional docente arroje buenos resultados en el proceso enseñanza aprendizaje, pues fuera de ese ámbito, no serían beneficiados los estudiantes en su preparación y logros de sus metas académicas, imponiéndose la necesidad de la formación continua permanente de los docentes.

Pero el desarrollo profesional docente al igual que otras profesiones, también tiene nudos críticos y obstáculos bien difíciles por salvar, en este sentido, Avalos (2001) afirma que “las crecientes oportunidades de perfeccionamiento que se ofrecen no logran romper su aislamiento ni ayudarlos verdaderamente a cambiar sus prácticas docentes porque se realizan fuera del aula o sin referencia a los contextos reales de enseñanza” (p. 4).

El análisis demuestra que existe un divorcio entre los capacitadores y planificadores de las políticas de capacitación docente, y los contextos reales en los que se lleva a cabo la práctica educativa; en tal sentido, mucha teoría cae en el vacío, dado que el profesor no puede ponerla en práctica en su escuela, y así, el docente sigue impartiendo conocimientos obsoletos y descontextualizados de las crecientes innovaciones científicas y tecnológicas.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Las relaciones en la trilogía familia, escuela y comunidad son inseparables y deberían desarrollarse de forma comunicativa y con un buen entendimiento, si se desea consolidar una educación de calidad integradora, que fomente la corresponsabilidad de sus actores, pues de manera indiscutible, estos tres entes se complementan entre sí en la labor de formar a los nuevos ciudadanos del país.

En la dimensión propuesta “la colaboración entre la familia, la escuela y la comunidad es clave para la mejora de la educación del alumnado...estos agentes tiene historia y dinámicas propias que hacen que la relación y el efecto educativo sea diferente” (Epstein, 2001 como se citó en Garreta, 2008, p. 17). Al respecto podría decirse que la relación entre estas tres entidades, inclusive puede ser hasta forzosa, pero lo cierto, es que deben crear canales de diálogo y colaboración para alcanzar resultados positivos en la formación de los estudiantes, en la medida que es el objetivo que los une.

Adicionalmente, “toda sociología de la educación, en cuanto está enmarcada en una teoría general de la sociedad, supone una concepción más o menos implícita de la relación entre educación y socialización, entre escuela y familia, entre escuela y comunidad” (Pereda, 2003, p. 1). De lo manifestado se deduce que, los tres sectores coexisten en función de la educación, y como miembros de una sociedad que aspira alcanzar objetivos comunes de progreso, el bien común y el buen vivir para todos, es decir, que los tres sectores son corresponsables de la construcción de una sociedad más humana e inclusiva.

Pero claro, la relación entre familia, escuela y comunidad “implica poner en juego una tensión que se desarrolla entre encuentros y crisis, y/o la posibilidad de cambio y la alteración de la gestión institucional en vistas de ser más democráticas e inclusiva” (Krichesky, 2006, p. 21).

Efectivamente, las relaciones escolares entre los entes educativos, también se desarrollan en un clima de conflicto, esto es entendible a la luz que cada uno de los integrantes tiene sus intereses específicos y que subjetivamente pesarán al momento de la comunicación y planeación de metas comunes, de ahí, la importancia de tener códigos e instructivos que viabilicen el convivir y las relaciones entre familia, escuela y comunidad.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Desde una cosmovisión general, Blanco (2007) afirma que la práctica docente es entendida “como un hecho social, presupone la realización de acciones que marcan el papel del profesor en la institución y están ubicadas en el campo de la enseñanza” (p. 5). Es de comprender que entre las acciones que realiza el profesor estará la exposición de contenidos, las conversaciones con los alumnos, la absolución de preguntas, la comprensión de los problemas de los estudiantes e inclusive las evaluaciones a los estudiantes.

Es lógico comprender que la práctica docente tiene como objetivo fundamental la enseñanza eficaz, para alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes, en este orden, se entiende que no es un proceso acabado ni en solitario, sino que por el contrario en “el día a día en el aula, la superación, la interrelación con los alumnos, los colegas, la familia y la sociedad, entre otros, lleva a perfeccionar la práctica docente” (Martínez, 2012, p. 21). Esto equivale a decir que en el perfeccionamiento de la práctica docente intervienen o colaboran

otros actores educativos, pero bien vale la pena decir, que este mejoramiento no se dará, si no se cuenta con la voluntad del propio docente.

En la misma perspectiva “la práctica educativa de los docentes es una actividad dinámica, reflexiva que comprende los acontecimientos ocurridos en la interacción entre maestro y alumnos” (García, Loredo y Carranza, 2008, p. 2). El primer componente de esta aseercción, es que la práctica educativa es una actividad dinámica, por ende, la interacción entre profesor y alumnos es de suma importancia, porque generará el diálogo, la confianza, la tolerancia y algunos estímulos más, que harán que el espacio de aprendizaje no sea aburrido para los actores del hecho educativo.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

En un acercamiento por entender, qué es la gestión educativa, se puede decir de forma general que se la concibe como la ejecución de un conjunto de acciones socioeducativas, para llevar a feliz término el proceso enseñanza aprendizaje, la organización del trabajo institucional, los procesos de capacitación docente, y de esa manera cumplir con la misión y visión de las instituciones educativas.

Al respecto, García (2012) opina que “la gestión educativa es una práctica social que crea una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo..., y los objetivos superiores de la organización, con el fin de producir, ampliar y usar el conocimiento” (p. 54). Esta concepción demanda que los miembros de una institución escolar, pero principalmente los directivos y docentes, articulen todos los recursos institucionales, para lograr las metas y objetivos superiores que anhela el plantel educativo.

También “la gestión tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos, los recursos y los objetivos” (Weber, 1976 como se citó en la Representación de la Unesco en Perú, 2011, p. 20). Esta definición, hace hincapié en la articulación de los componentes de una organización, para hacer un buen aprovechamiento de ellos y conquistar los objetivos deseados por la escuela.

Pero una definición alternativa que enuncia algunos componentes encadenados entre sí, para lograr buenos resultados educativos, es la que plantea que la gestión educativa es la

“capacidad de generar una relación adecuada entre..., el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente..., así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea” (Martínez, 2012, p. 17).

Esta definición de gestión educativa, incorpora el estilo de liderazgo que se practica en la organización escolar, efectivamente, este elemento es determinante a la hora de lograr consensos, de entusiasmar a la gente para que trabaje con compromiso en beneficio del colectivo educativo, y como una forma de extraer los mejores esfuerzos de la población participante.

1.2.2. Características de la gestión.

Las definiciones de gestión educativa, de forma genérica ya han enunciado ciertas características de la misma, pero de manera detallada, se dice que la gestión educativa se caracteriza por ser “incluyente y participativa...reflexiva...diálogo informado...relaciones horizontales...trabajo colegiado y colaborativo...liderazgo compartido...fomenta la participación social” (Dirección General de Desarrollo de Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica, 2010, p. 73).

Estas características demandan que la gestión educativa de forma práctica incluya a los sectores institucionales, que todos tengan la oportunidad de hablar sobre sus percepciones y proyecciones a favor del hecho educativo; consecuentemente, debe existir corresponsabilidad en la ejecución de hechos y un liderazgo compartido, en esta mirada, todo el centro educativo será beneficiado, ya que ha existido una auténtica participación social.

Un enfoque similar expresa las características de la gestión educativa como: “centralidad de lo pedagógico...reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización...trabajo en equipo...apertura al aprendizaje y a la innovación...asesoramiento y orientación para la profesionalización...culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro...una intervención sistémica y estratégica” (SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN BÁSICA COORDINACIÓN DE GESTIÓN EDUCATIVA, 2009, p. 10). Al especificar la centralidad en lo pedagógico, la visión analizada tiene coherencia con la gestión educativa, pues el objeto principal de la pedagogía, es la efectividad del proceso enseñanza aprendizaje, y por tanto, estudiantes con óptimas oportunidades de desarrollo.

Pero ya hablando de la dimensión pedagógica, las características de la gestión educativa son entendidas como “la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, la relación con los estudiantes, la formación y actualización docente” (Representación de la UNESCO en Perú, 2011, p. 36). Esta visión es explícita al enunciar con precisión los elementos que identifican a la gestión educativa; efectivamente, la relación de los profesores con los estudiantes, la formación y actualización docente, entre los principales, son las premisas indispensables para que puedan ser eficaces las acciones desarrolladas en el proceso enseñanza aprendizaje, porque caso contrario se tendría una reunión de personas, pero sin resultados concretos.

1.2.3. Tipos de gestión.

Los tipos de gestión tienen que ver con lo institucional, administrativo, académico y tecnológico, pero dependiendo de la complejidad de la institución educativa, pueden surgir nuevos tipos de gestión educativa, pero que al final, solamente aportarán al cumplimiento de las políticas educativas que la institución se ha trazado.

En este escenario, Rosas (2006) dice que la gestión “conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica” (p. 28-33). Los tipos de gestión señalados integran una sumatoria de las acciones que deben desarrollar los administradores del centro escolar, claro está, con la participación de los colectivos educativos, en los que específicamente intervendrán los docentes con adaptaciones curriculares que respondan a los reales intereses y necesidades de los estudiantes.

Otra concepción de los tipos de gestión educativa particulariza que “estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional” (Casassus, 2000, p. 7). Desde luego, los tipos de gestión educativa toman en consideración que las actividades deben realizarse dentro del marco normativo de la ley, y con este fundamento provocar la reingeniería de proyectos, procesos y más cambios que sean necesarios para alcanzar la calidad total de la educación, claro está, con la adopción de una cultura de innovación permanente.

Adicionalmente, se prevé que los tipos de gestión deben garantizar el funcionamiento del centro educativo, en este andar, “la gestión por procesos es la forma como una organización

atiende sus actividades cotidianas las cuales se basan en los procesos...el proceso implica referirse a metas y fines antes que a acciones y medios” (Pernett, 2004, p. 2).

Este tipo de gestión, presupone la articulación vertical, horizontal y diagonal de todos los componentes institucionales, hacer una correcta articulación de ellos, para obtener lo que se ha propuesto, y no quedarse en acciones sueltas sin trascendencia alguna, porque lo medular de la gestión educativa es lograr los fines y propósitos del centro escolar.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

El ámbito de la gestión docente en el componente legal, tiene que ver con las obligaciones, funciones y responsabilidades que deben cumplir los docentes, atendiendo el marco de la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

En esta esfera, en el Art. 347 numeral 8, se establece que se debe “incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Ciertamente, este ámbito debe ser tomado en cuenta de forma muy rigurosa, los docentes no pueden quedarse al margen del óptimo uso de las TIC, puesto que los estudiantes en su mayoría dominan el manejo de las tecnologías, y el profesor quedaría en ridículo si no tiene un dominio de ellas, y por ende su labor quedaría truncada, al no poder realizar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas.

Así mismo, el literal b) del Art. 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) estipula que los docentes tienen como obligación “ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo”. Al tenor de lo prescrito, al ser actores de una educación de excelencia, tienen la grave responsabilidad de cumplir con todas las obligaciones que determinan la legislación educativa y la pedagogía moderna, y abandonar definitivamente los procesos rutinarios que han formado personas mecanicistas, incapaces de promover procesos de análisis y reflexión de los acontecimientos sociales.

Pero el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Art. 14, delinea de manera puntual la acción docente y su responsabilidad, al establecer los

indicadores de la gestión docente, determinando que “son descriptores de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos” (Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012). Esta referencia clarifica que el ámbito de la gestión docente estará comprometido con mostrar y ejecutar procesos exitosos de aprendizaje con sus estudiantes, y a la vez impulsar el desarrollo del centro escolar con su trabajo diario.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

En cuanto al ámbito de la gestión docente comprometida con el aprendizaje, se dice que éste es eficaz si los “docentes son capaces de mejorar el nivel de aprendizaje de sus alumnos” (Barrera y Myers, 2011, p. 21). Esta visión, resume de manera total el resultado que debe producir el docente, en tal sentido, sí el profesor no es capaz de propiciar aprendizajes significativos en sus alumnos, le quedan dos alternativas, capacitarse para mejorar su desempeño, o ceder el espacio a otro maestro.

La responsabilidad y eficacia del ámbito de la gestión docente, en cuanto a la calidad y los logros de aprendizaje, como tarea esencial de su labor profesional “se aplican a los profesionales de la educación...para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, p. 4). De lo dicho se desprende que las acciones que realicen los docentes, necesariamente producirán nuevos aprendizajes en los estudiantes a su cargo, acorde a los lineamientos de la pedagogía y haciendo la aplicación adecuada de los fundamentos de la didáctica.

Desde otra arista se asegura que el ámbito de la gestión docente, relaciona la “enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes...y las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes” (Murillo, González y Rizo, 2006, p. 98). Al analizar la apreciación descrita, se infiere que la práctica educativa del docente debe ser interesante para el estudiante, debe gustarle y serle atractiva para su formación, pues este ingrediente, sin duda provocará mejores aprendizajes.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La planificación en el ámbito de la gestión docente, deberá tomar en cuenta “las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios...la planeación permite impartir buenas clases”

(Gutiérrez, 2010, p. 3). En este contexto, la planificación de actividades didácticas, permitirá salvar las dificultades que se le puedan presentar al profesor en el aula de clases, consiguientemente, un docente que planifica, asegura buenos resultados para sus alumnos.

En un contexto parecido, la gestión del docente en el ámbito de la planificación está entendida como “organización y desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Implica los procesos que reflejan la docencia como la planeación, programación y evaluación” (Universidad Veracruzana, 2011, p. 6). Este precepto pedagógico está bien detallado, pues señala las acciones que el profesor debe desarrollar para evitar la improvisación en la labor de enseñar, por lo mismo, la planificación de los temas que impartirá en la clase, al igual que la selección de metodologías de enseñanza, el calendario de ejecución y la evaluación incidirán positivamente en los estudiantes.

Así mismo, la “planificación de las actividades docentes debe anticiparse a todos los eventos que ocurren en su implementación...en tal sentido, un profesor que planifica adecuadamente tiene mayores posibilidades de alcanzar un mejor desempeño” (Centro interuniversitario de desarrollo, 2007, p. 17). Justamente, la gestión docente deberá contemplar que lo planificado coincida con lo ejecutado, sí eso sucede, con certeza se podrá asegurar que el docente logra los objetivos trazados y la visión de la institución educativa.

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.

El liderazgo y la comunicación son inseparables a la hora del desempeño docente en el aula y en la institución, por este motivo, “el liderazgo del profesorado es conceptualizado como una forma de mediación que implica sobre todo una redistribución del poder y la influencia dentro de la escuela como organización” (Maureira y Rojas, 2013, p. 119). Al hablar de redistribución del poder, tácitamente se está asumiendo un liderazgo democrático, en el cual, las opiniones de todos los miembros del centro escolar serán tomadas en cuenta en las futuras decisiones que adopte el líder, y, que obviamente responderán a los intereses del colectivo escolar.

En otra perspectiva, la gestión docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación, debe prever que cada profesor se convierta en un líder con capacidad para influir en los demás; por tanto, “en la medida en que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar más allá del director, su función debe contribuir a crear condiciones y capacidad para que cada uno de los profesores llegue a ser líder” (Uribe, 2005, p. 4). La visión

expuesta; se entrelaza y conviven en las entrañas de las relaciones interpersonales que se desarrollan en la institución, puesto que aspira que el centro educativo cuente con docentes que realmente estén comprometidos con el éxito de los procesos educativos, en consecuencia, no admite profesores espectadores, sino más bien exige que cada docente se convierta en un líder que gestione el progreso desde su posición personal.

La comunicación en el ámbito de la gestión docente, es considerada “como herramienta para elevar los niveles de comprensión entre las personas y facilitar el desempeño laboral” (Sánchez y Hernández, 2007, p. 319). Se entiende entonces, que la comunicación viabiliza y armoniza el trabajo de los docentes y la relación con el resto de miembros de la comunidad educativa, en este sentido, se convierte en el medio indispensable del proceso enseñanza aprendizaje y que efectiviza su ejercicio docente, haciendo uso del diálogo como medio relacional y de entendimiento entre los agentes educativos.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

En una primera aproximación al concepto de estrategia educativa, se la define “como el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar” (Anijovich y Mora, 2009, p. 4). Al tenor de lo descrito, la estrategia para mejorar la gestión del docente, está basada en los objetivos y resultados que se ha planteado lograr con los estudiantes, determinando la utilidad práctica que ellos darán a lo enseñado, es decir, que les sirva para su desempeño auténtico en la vida diaria.

En un contexto similar, la estrategia de enseñanza es definida “como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de la enseñanza para promover aprendizajes significativos” (Díaz y Hernández, 1998, p. 1). En definitiva, se trata del diseño de un plan de acción elaborado por el docente, para alcanzar los aprendizajes más óptimos y eficaces en los estudiantes, y de esta manera se desenvuelvan con competencia y capacidad en los diferentes escenarios de convivencia socioeducativa.

Pero Pimienta (2012) dice que “las estrategias de enseñanza - aprendizaje son instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y el desarrollo de competencias de los estudiantes” (p. 3). La definición tiene mucho fundamento, al concebir a

las estrategias como instrumentos, ciertamente, estas herramientas bien utilizadas por el maestro, desarrollarán las competencias cognitivas, comunicativas, operacionales, procedimentales y actitudinales que los estudiantes requieren en su proceso de formación y desarrollo personal.

1.3.2. Tipos de estrategias.

En una clasificación del tipo de estrategias, se menciona a las “estrategias disposicionales o de apoyo, estrategias metacognitivas, estrategias de búsqueda, recogida y selección de información y estrategias de procesamiento y uso de la información” (Gargallo, 2011, p. 31). Estas estrategias en su orden, se refieren a procesos motivacionales que apoyan al alumno, que aseguran la apropiación del autoconocimiento de la propia persona (habilidades - destrezas), y optimizan el manejo de instrumentos que permiten el procesamiento de la información que se ha colectado en un proceso de investigación educativa, de esta manera, es el alumno el que construye el conocimiento.

También se ha verificado que los tipos de estrategias más relevantes para mejorar la gestión del docente, y específicamente la enseñanza son: “objetivos o propósitos de aprendizaje, resúmenes, ilustraciones, organizadores previos, preguntas intercaladas, pistas topográficas y discursivas, analogías, mapas conceptuales y redes semánticas, uso de estructuras textuales” (Barriga y Hernández, 1999, p. 4). Se entiende que cada estrategia puede ser utilizada en diferentes momentos, de acuerdo a la agilidad del docente o de los temas que se quiera enseñar, y del objetivo que quiera lograr con sus estudiantes.

Circunscritos en las definiciones de estrategias, se determina que pueden existir un sin número de habilidades que el docente puede utilizar para mejorar su desempeño, entre estas se tiene las estrategias para manejo conductual en el aula, puesto que “éstas contribuyen al docente en la labor de explicar, hacer comprender, motivar, estimular y mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje..., facilitando y contribuyendo a una educación de calidad” (Barrera y Valencia, 2008, p. 17). Lógicamente, las estrategias educativas llevan implícitas las acciones de comunicarse con los alumnos de forma eficaz, de motivarlos para que estudien conscientemente y no por obligación o exigencia de sus padres, claro está, en la perspectiva que los aprendizajes fortalecerán el desarrollo humano de cada estudiante.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La estrategia fundamental de la gestión legal del docente, está enmarcada en los principios, objetivos y normas legales que contempla la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), teniendo presente que, el quehacer de los docentes tiene que estar dentro de la ley; en esta reflexión, el Art. 10 de dicha ley, propone que los docentes puedan “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico” (p. 21). Naturalmente el cumplimiento de este precepto legal mejorará sustancialmente la gestión del docente, comprendiendo que, el capital fundamental del maestro es el conocimiento, el mismo que lo potenciará, sí persiste en una formación permanente y porque no decirlo a lo largo de su vida.

En una acepción similar, La política 7 del Plan Decenal de Educación propuesto por el Ministerio de Educación, pone énfasis en la “revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida” (Plan decenal de Educación 2006-2015). Esta política que se ha promulgado desde el ámbito legal, presupone que su cumplimiento mejorará la calidad de la educación y el desempeño docente, sí de forma programada se prevé mejorar los espacios donde trabaja el docente, y se hacen las gestiones necesarias para mejorar efectivamente la calidad de vida del maestro, esto realmente sería, impulsar al revalorización de la profesión docente.

Otra estrategia indispensable para lograr el mejoramiento del desempeño docente en el ámbito legal, está estipulada en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012); que determina en el Art. 314: “los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita” (p. 90).

Sin duda, esta estrategia delineada por el Estado, compromete el mejoramiento de la gestión docente; en este contexto, corresponde a los docentes exigir que se cumpla con lo legalmente establecido en la legislación ecuatoriana, y de esta manera perfeccionar su ejercicio docente. Por extensión, se comprendería que todos los profesores deberían tener ese derecho a la capacitación gratuita, como una forma de garantizar el cumplimiento de los estándares de una educación de calidad.

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

Los docentes son corresponsables directos del éxito o fracaso de las instituciones educativas en las que laboran; consecuentemente, su gestión debe estar articulada a la planificación institucional, y en lo específico a la planificación curricular.

En el mapa trazado, se concibe que el “planeamiento institucional intenta organizar todas las áreas y sectores de la comunidad educativa para que ella sea un lugar educativo fecundo, donde resulten posibles todas las relaciones educativas, donde se humaniza y personaliza al hombre” (Instituto Pablo A. Pizzurno, 1994, p.5). La definición planteada, resume de manera integral lo que constituye la planificación institucional en el sector educativo, ciertamente, toda planificación debe integrar a la comunidad educativa, porque toda ella es responsable de la formación de ciudadanos solidarios en el campo social, y con altas competencias en el ámbito de la ciencia, la tecnología y del humanismo universal.

También se considera que la planificación estratégica en el sector de la educación “es un proceso de gestión que permite visualizar, de manera integrada el futuro de la institución educativa, que se deriva de su filosofía, de su misión, de sus orientaciones, de sus objetivos, de sus metas, de sus programas” (Gerard, 1980 como se citó en Chininin, 2011, p. 30). Efectivamente, la planificación institucional y curricular, debe ser coherente con el ideario que profesa la entidad educativa, con la trayectoria histórica de la institución, con la tradición de excelencia y logros que el plantel educativo haya alcanzado en su vida institucional, pues son las bases, para alcanzar nuevos hitos en el futuro.

Haciendo una referencia puntual a la planificación curricular, se dice que “es un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo que explicita los alcances que tienen los docentes” (Barriga, 2011, p. 14). Este enfoque totaliza las acciones que debe ejecutar el docente en el aula de clases, debiendo adaptarse a los cambios que se pudieran suceder, atendiendo y enfrentando las exigencias de la enseñanza moderna, y utilizando las mejores estrategias para construir el conocimiento de a sus estudiantes de forma significativa.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La gestión del aprendizaje constituye la “conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por medio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos” (Soubal, 2008, p. 321). Esta concepción

implica estructuras mentales flexibles tanto de los estudiantes como de los docentes, pues, éstos últimos, deben comprender que la sociedad en que vivimos está sufriendo cambios vertiginosos y acelerados, y por lo mismo, deben formar ciudadanos para esas circunstancias cambiantes, y no para responder a las exigencias del pasado.

La gestión del aprendizaje docente, como una forma de mejorar su desempeño, está relacionada con su “actualización en diversos ámbitos por medio del aprendizaje (lugar de trabajo, laboratorios, centros de investigación, las aulas, etc.” (Peluffo y Catalán, 2002, p. 8). Efectivamente, esta connotación intuye que el docente debe formarse de manera permanente en diversos campos del saber, y para ello debe buscar los espacios más apropiados para asimilar los nuevos aprendizajes, y que luego los compartirá con la comunidad educativa a la que se pertenece, pero particularmente aquellos hallazgos que resultaren de sus procesos de investigación.

En términos semejantes Bueno (1999) concibe a la gestión del aprendizaje como “el proceso de transformación y de incorporación del nuevo conocimiento, tanto a nivel persona, como de grupo o de organización en su conjunto” (p. 18). La transformación se entiende como la forma de ir reacomodando y actualizando las estructuras mentales con nuevos elementos que aparecen en la pedagogía, la ciencia, la tecnología, los cambios sociales, en sí, en todas las áreas que inciden en el desarrollo del ser humano y su convivencia social.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

El centro escolar contará con una gran fortaleza, si sus profesores asumen actitudes de liderazgo y fomentan una comunicación fluida con el resto de miembros de la comunidad educativa, pero de forma peculiar con sus estudiantes; en este horizonte, el liderazgo del profesor debe ser “eminente pedagógico...dentro de una institución educativa, la principal preocupación del liderazgo educativo ha de ser la promoción de la potencialidad o competencia de todos los miembros de la institución...orientadas a lograr una educación de calidad” (Gento, Palomares, García y González, 2012, p. 10).

Este pronunciamiento es coherente con los principios de una educación de calidad, pues el liderazgo docente, no puede ser para utilizar a los estudiantes en contiendas políticas, para perseguir intereses mezquinos o para fraccionar la unidad institucional, sino que por el contrario, debe ejercerse en función de alcanzar la misión institucional.

También se asegura que “el liderazgo educativo o pedagógico se hace referencia a aquel liderazgo que influye o lleva a otros a realizar cosas que se espera que mejoren los resultados de los aprendizajes de los alumnos” (Robinson, 2009 como se citó en Bonifaz, 2012, p. 6). Esta visión está regida por principios éticos y valores superiores del ser humano, ciertamente, el liderazgo docente en todo momento debe influir para formar ciudadanos honestos, solidarios, y responsables para actuar en las diferentes áreas y momentos de la vida.

Finalmente, en el ánimo del mejoramiento del desempeño docente, se considera que “el nivel y la calidad de la comunicación es sin duda un índice muy significativo de la calidad de un centro educativo” (Carbajo, 2004, p. 3). Esta orientación, infiere que los docente deben ser los gestores principales de la comunicación, puesto que sobre sus hombros descansa la responsabilidad de que el centro educativo sea de calidad, en este sentido, la comunicación del docente, debe darse con sus alumnos, padres de familia, autoridades, y con los miembros de la comunidad, en la mira de alcanzar los objetivos comunes que pretenda alcanzar el plantel educativo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación adoptado en el presente trabajo, es coherente con la propuesta desarrollada en la guía didáctica cuyo tema de indagación es el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje; en este sentido, comprende una serie de acciones como: la concreción del centro educativo en el cual se desarrolló la investigación de campo, el desarrollo del marco teórico, un diálogo con los docentes a quienes se aplicó la encuesta, el procesamiento de datos de encuestas y observaciones, la interpretación y análisis de resultados, concluyendo con la elaboración de conclusiones, recomendaciones y planteamiento de la propuesta de mejoramiento del desempeño docente en el centro educativo investigado.

Estas estrategias de trabajo para obtener la información didáctica, metodológica y curricular sobre el desempeño docente de los profesores de la Escuela Pública de Educación General Básica “General Epiclachima” de la parroquia Zumbi cantón Centinela del Córdon, en el año lectivo 2013-2014; responden al diseño de investigación planteado por la Universidad Técnica Particular de Loja, que en el 2013 manifiesta que debe ser “de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, 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” (p. 16).

Atendiendo a los argumentos expuestos; el diseño de investigación goza de la característica de transversalidad, ya que permitió recopilar la información sobre el ejercicio docente de los maestros del centro educativo investigado, justamente durante la ejecución del primer quinquimestre del año lectivo 2013-2014; asimismo, es de carácter exploratorio, ya que en el primer momento de la investigación, admitió explorar la realidad institucional del centro educativo, tanto en sus aspectos pedagógicos de la enseñanza aprendizaje, como en las relaciones socioeducativas de los miembros de la comunidad educativa y su entorno; y, también es de índole descriptiva, en razón que hizo posible describir o detallar las particularidades de la convivencia de docentes, estudiantes, autoridades y padres de familia.

Mediante el desarrollo de los aspectos señalados anteriormente, fue posible responder a las preguntas de la investigación, expresadas como:

¿qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de la educación en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación,

para su práctica educativa?, ¿con qué frecuencia los docentes en ciencias de la educación aplican los conocimientos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación en su práctica docente?, ¿qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?, y ¿cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñarse en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación?.

En consecuencia, el diseño de la investigación aplicado al presente trabajo, hizo posible cumplir con los objetivos de la investigación, esto es, conocer las fortalezas y debilidades del desempeño docente de los profesores del centro educativo, especificando las características de su interrelación con sus estudiantes; al tiempo que, para comprender la naturaleza del ejercicio profesional docente y su posicionamiento en un contexto más amplio, se desarrolló teorías que fundamentan el desempeño docente desde el ámbito de la pedagogía, la didáctica, la psicología y concretamente de la práctica docente.

2.2. Contexto

El presente trabajo de investigación se lo realizó en la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Centinela del Cóndor, parroquia Zumbi, en la Escuela Pública de Educación General Básica “General Epiclachima”, durante el año lectivo 2013-2014: este centro de estudios se encuentra ubicado en el área urbana de la parroquia antes señalada; y, ofrece servicios educativos a los niveles de Educación Inicial y Educación General Básica Media.

Cabe mencionar que este plantel educativo ha sido fundado en 21 de enero del año 1959, con el nombre de Escuela Fiscal Mixta “General Epiclachima”, pues desde entonces, se ha convertido en un centro educativo comprometido con la correcta formación de hombres y mujeres de la localidad y de la región; actualmente, cuenta con predios e infraestructura propia, localizada en la calle 24 de mayo entre la calle 13 de Abril y la calle Macará.

En cuanto a los fundamentos que inspiran la gestión educativa, se debe decir que la educación que brinda es de carácter intercultural, democrática, incluyente, de calidez y calidad educativa; esto en coherencia con el marco Constitucional y legal que orientan el sector de la educación en el Ecuador.

En relación al personal educativo, el centro de estudios en la actualidad cuenta con doscientos sesenta estudiantes, predominando el género masculino con ciento cuarenta y

nueve niños, y ciento once son niñas. Mientras que, el número de docentes es de quince profesores que se dividen en seis hombres y nueve mujeres, Debe particularizarse que la población estudiantil en su mayoría es de escasos recursos económicos y provienen de la zona urbana como de los barrios aledaños al centro de la parroquia. En este contexto, los padres y madres de familia se dedican a la agricultura, ganadería, negocios artesanales, y otras actividades productivas que no generan cuantiosos recursos económicos.

2.3. Participantes

La población participante en el presente trabajo investigativo, corresponden a cinco docentes del nivel de Educación General Básica Media de la Escuela Pública de Educación General Básica “General Epiclachima” de la parroquia Zumbi cantón Centinela del Cóndor, durante el año lectivo 2013-2014. Del total de la muestra analizada el 60% son mujeres; al mismo tiempo se precisa que este plantel educativo está ubicado en el sector urbano de la parroquia.

Las características sociodemográficas de los profesores y profesoras que han intervenido en la investigación se denotan de la siguiente manera: los docentes investigados tienen edades comprendidas entre 25 a 56 años de edad, con esta realidad, también se ha verificado que los años de experiencia fluctúan en el intervalo comprendido entre los 15 a 34 años de experiencia profesional; además, todos los profesores y profesoras tienen título relacionado con la docencia.

Asimismo, se indica que todos los docentes trabajan en la modalidad presencial; y todos ellos tienen nombramiento de profesores fiscales. Son estos docentes que día a día se esfuerzan por brindar una educación de calidez y calidad para todos sus estudiantes.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Los métodos que se han utilizado en la elaboración del presente trabajo investigativo son: el método descriptivo, el analítico - sintético, el inductivo, el deductivo, el estadístico y el método hermenéutico.

En esta mirada, el método descriptivo se lo utilizó como el medio que permitió la construcción, descripción y explicación detallada de los conceptos, teorías, citas bibliográficas, y análisis de los diferentes temas que conforman el marco teórico, en este sentido, se exponen las distintas definiciones sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje; consiguientemente, su instrumentalización fue necesaria por qué permitió a la autora hacer la contextualización de dichos contenidos, y expresar sus pensamientos por escrito sobre los diferentes tópicos de estudio.

Fue necesario el auxilio del método analítico por qué facilitó el estudio minucioso de las diferentes partes del marco teórico, organizando la reflexión sobre la gestión educativa, las estrategias de gestión y la connotación del desempeño docente; al mismo tiempo esta herramienta investigativa sirvió como instrumento para examinar los datos de la investigación de campo, tanto de las preguntas de la encuesta como de los temas de la observación, permitiendo establecer juicios de valor sobre las realidades encontradas en la población participante.

La utilización del método sintético, resultó imprescindible por qué articuló los elementos, ideas y conceptos para tener una visión integral del tema de estudio, mediante resúmenes, conclusiones, recomendaciones, ayudando a la investigadora a tener una comprensión y conocimiento cabal del desempeño docente y sus incidencias en los estudiantes y la comunidad educativa. Este método, facilitó la comprensión del accionar conjunto entre escuela, familia y comunidad.

El método inductivo como lógica de construcción secuencial del proceso de investigación para llegar al todo, se utilizó como una forma de ir construyendo los argumentos de cada tema de estudio, es decir, de los ámbitos de gestión legal, del aprendizaje, de planificación y de liderazgo y comunicación, que son las premisas de los dominios de un docente en su práctica educativa.

Por otro lado, el método deductivo, asintió la interpretación general de los datos empíricos encontrados en la investigación acción, así como, del análisis de los indicadores del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, lo que facilitó la redacción de las conclusiones, recomendaciones que resultan del presente proceso de estudio.

También se recurrió al método estadístico, como una forma de ilustrar gráficamente los resultados de la encuesta y de la observación a la práctica pedagógica, por ende, viabilizó el

procesamiento de datos integrados en tablas, y la representación en gráficos estadísticos de las frecuencias y porcentajes de las diferentes circunstancias averiguadas en los instrumentos de investigación.

Finalmente, el método hermenéutico permitió profundizar en el conocimiento de las relaciones conceptuales que se establecieron sobre el desempeño docente, y la incidencia de la gestión y las estrategias docentes, como una forma de optimizar la práctica educativa; simultáneamente, facilitó, el análisis de la información empírica encontrada en la etapa práctica del proceso investigativo, relacionándola con los referentes conceptuales del marco teórico.

2.4.2. Técnicas.

La técnica de la lectura, como medio eficaz de la investigación bibliográfica, hizo posible ir examinando y seleccionando los conceptos, definiciones y teorías más congruentes con los temas de a investigarse, sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, a su vez, este ejercicio permitió descartar aquellos criterios de ciertos autores que no tenían relevancia con el marco teórico de este trabajo.

La técnica de los mapas conceptuales y organizadores gráficos, son utilizados en la elaboración de la propuesta de investigación, y para elaborar el material didáctico que ayude a sustentar la disertación de la investigación.

Mientras que la técnica del resumen o paráfrasis, facilitó la explicación de las diferentes citas bibliográficas de diversos autores, esta redacción constituye el aporte analítico, crítico y reflexivo de la investigadora sobre los temas del marco conceptual; y, lo que es más importante, permitió un dominio de la temática de estudio.

Como técnicas de investigación de campo se utilizó la observación y la encuesta; la primera como un medio planificado sistemáticamente con anterioridad, el mismo que fue ejecutado de forma directa y de una manera no participante por parte de la investigadora, esto es que la observación no interrumpió la acción docente; en este sentido, la observación sirvió para contemplar y examinar las peculiaridades más relevantes que se dieron en la práctica docente de los maestros y maestras del centro educativo General Epiclachima.

Por su parte, la técnica de la encuesta como herramienta de investigación, se utilizó para obtener las percepciones que los docentes tienen sobre los ámbitos de la gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo y comunicación; pues cada ámbito estuvo estructurado por una serie de preguntas claras y concretas, aspectos que facilitaron la obtención de la información sobre el desempeño docente y la práctica pedagógica.

2.4.3. Instrumentos.

Teniendo en consideración los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación y la Universidad Técnica Particular de Loja, se hace la siguiente caracterización de los instrumentos de investigación.

El cuestionario, está estructurado en dos partes, la primera relacionada con la información del centro educativo, y los datos personales de los docentes participantes en la investigación; y, la segunda dirigida a determinar el cumplimiento de la actividad docente, la importancia que le da a su gestión y el nivel de conocimiento sobre los diferentes ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Este instrumento tiene como objetivo identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión ya indicados.

En cuanto a las preguntas del cuestionario; en la parte referida a los ámbitos de gestión, ocho preguntas se dirigen a obtener información sobre la gestión legal, 15 preguntas corresponden a la gestión de la planificación institucional y curricular, a la gestión del aprendizaje se consignan 24 preguntas, especificando aquellas direccionadas al momento de inicio, de desarrollo y evaluación del periodo de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, y finalmente, 13 preguntas corresponden al ámbito de gestión del liderazgo y comunicación.

El instrumento del registro de observación de las actividades docentes, tiene como finalidad identificar la gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación, como un indicador para mejorar la práctica pedagógica en el aula. La primera parte hace referencia a los datos informativos del establecimiento, número de alumnos, área del conocimiento observada, la destreza trabajada; y la segunda sección está estructurada por un total de 27 ítems, de los cuales 14 indicadores corresponden a la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso

enseñanza aprendizaje, y 13 interrogantes dirigidas a obtener información sobre la gestión del liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- Tutora del trabajo de investigación
- Cinco docentes de la Escuela Pública de Educación General Básica “General Epiclachima” de la parroquia Zumbi, cantón Centinela del Cóndor.
- Equipo planificador de la UTP
- La investigadora.

2.5.2. Institucionales.

Recursos institucionales:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Escuela Pública de Educación General Básica “General Epiclachima” de la parroquia Zumbi, cantón Centinela del Cóndor.

2.5.3. Materiales.

Los recursos materiales son:

- Hojas de papel bond
- Copias de los instrumentos de investigación
- Guía didáctica sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje
- Computadora
- Esferográficos
- Perforadora
- Grapadora
- Registros de trabajo
- Impresora
- Cámara fotográfica
- Infocus

2.5.4. Económicos.

Los recursos económicos se los sintetiza en la siguiente tabla:

Tabla 1. Recursos económicos.

N°	Descripción	Unidad	Cantidad	Valor
1	Copias de cuestionarios y registros de observación	U	40	10
2	Borradores de la bibliografía	Global	1	20
3	Impresión de borrador	U	2	40
4	Computadora	U	1	70
5	Material de oficina	Global	1	50
6	Anillado de documento borrador	U	3	12
7	Fotografías	U	10	18
8	Impresión documento final	U	3	50
9	Anillados finales	U	3	20
10	Cd	U	3	6
11	Transporte	Global	1	70
12	Imprevistos	Global	1	80
TOTAL				446

Fuente: Recibos y facturas

Todos los gastos han sido financiados por la autora de esta investigación.

2.6. Procedimiento

El procedimiento que permitió la recolección, sistematización y elaboración del presente trabajo de investigación, se esquematiza de la siguiente manera:

1. Búsqueda de un centro educativo para aplicar los cuestionarios.
2. Selección del centro educativo Escuela Pública de Educación General Básica “General Epiclachima” de la parroquia Zumbi, cantón Centinela del Cóndor.
3. Entrevista con el directivo del centro educativo.
4. Solicitud mediante la carta formato de la UTPL al director para que permitiera realizar la investigación en el plantel educativo General Epiclachima.
5. Obtención del visto bueno del director.
6. Conversatorio con los docentes del nivel de Educación General Básica Media, pidiendo la colaboración en la aplicación de encuestas y la observación.

7. Obtención de los datos históricos de la institución.
8. Preparación y estudio de los instrumentos de investigación: cuestionario de encuesta y registro de observación a ser aplicados.
9. Selección de horarios para la aplicación de los instrumentos de investigación.
10. Aplicación del cuestionario de la encuesta.
11. Observaciones a la práctica educativa.
12. Procesamiento y tabulación de los resultados de los instrumentos de investigación.
13. Sistematización e ingreso de los resultados a la matriz Excel.
14. Análisis e interpretación de los resultados de campo.
15. Elaboración del informe y propuesta de intervención.
16. Elaboración de la propuesta de mejoramiento del desempeño docente para el centro educativo General Epiclachima de la parroquia Zumbi.
17. Entrega de informe final y demás requisitos a la universidad.
18. Disertación y graduación

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	6,80	68%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,80	78%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,60	76%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		65,60	
PROMEDIO		8,20	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

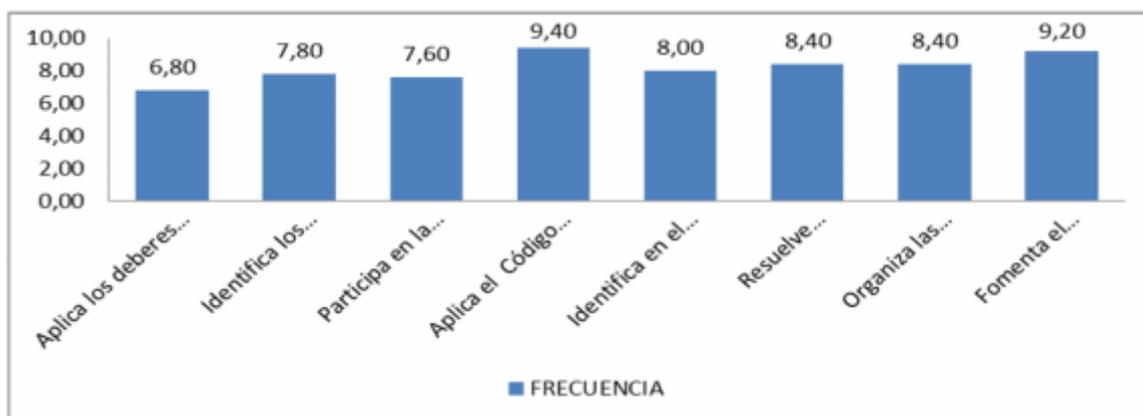


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Los resultados obtenidos en la investigación de campo, demuestran que el desempeño profesional de los docentes investigados, en su mayoría está caracterizado por la puesta en práctica de los fundamentos legales que orientan la vida de la institución, pues, la valoración de los indicadores alcanza una frecuencia promedio de 8.20 que cualitativamente

corresponde a muy bueno; no obstante, la debilidad más evidente, está en el indicador 1.1. (Aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) que tiene la frecuencia más baja de 6.80 valorada como regular.

Por ende, ilustra que los docentes en cierta medida irrespetan los derechos de los estudiantes, y no ponen en práctica los deberes que deben cumplir en representación del Estado; pese a que la Ley de Educación Intercultural (2011), manda a los docentes “ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo”.

Por otro lado, se verifica que la mayor fortaleza del desempeño profesional de los docentes está en el indicador 1.4. (Aplica el código de convivencia institucional), que alcanza la frecuencia más alta de 9.40 equivalente a excelente, lo que significa que los docentes ponen en práctica los lineamientos, orientaciones y normas prescritas en este instrumento institucional, puesto que la gestión educativa se basa en el modelo “normativo..., el estratégico situacional, calidad total” (Casassus, 2000, p. 7). En este sentido, el accionar pedagógico de los docentes se acerca a los estándares de una educación de calidad y calidez, que son los presupuestos ideales del buen desempeño docente.

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

Tabla 3. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,60	76%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	68,20	
	PROMEDIO	8,53	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

En el análisis sobre la importancia que los docentes dan a la gestión legal, se evidencia que el indicador 1.2. (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano), se presenta como la debilidad más sentida con la frecuencia más baja de 7.60 y calificado como bueno; así, los docentes adoptan cierta indiferencia al tema, muy a pesar que la Ley de Educación (2011) en su Art. 39 dice que la educación “ tiene tres niveles: nivel de educación inicial, nivel de educación básico y nivel de educación bachillerato”, esta actitud en cierta medida es entendible, puesto que los docentes investigados por sus años de experiencia profesional, les da lo mismo trabajar con uno u otro grado del plantel, pero esto, no justifica esa actitud de indiferencia frente a la ley.

Los resultados también demuestran que la relación maestro alumno, presenta ciertas incomprensiones, ya que los docentes dan una importancia relativa al indicador 1.1 (Aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) que obtiene una frecuencia de 8.00; por consiguiente, se entiende que aunque sea en una escala pequeña pueden llegar a incumplir los derechos de los estudiantes, desconociendo que “La relación maestro alumno, es parte neurálgica del quehacer docente, ya que en función de la calidad de esta relación, se derivará en gran medida el éxito o fracaso del proceso enseñanza aprendizaje” (Zárate, 2002, p. 15).

De forma general, de los resultados se deriva que los docentes consideran muy importantes los principios expresados en el reglamento interno, código de convivencia, plan decenal de

educación, puesto que la frecuencia promedio es de 8.53, valoración muy buena, y que es más próxima a los niveles óptimos del desempeño docente.

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

Tabla 4. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		70,80	
PROMEDIO		8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

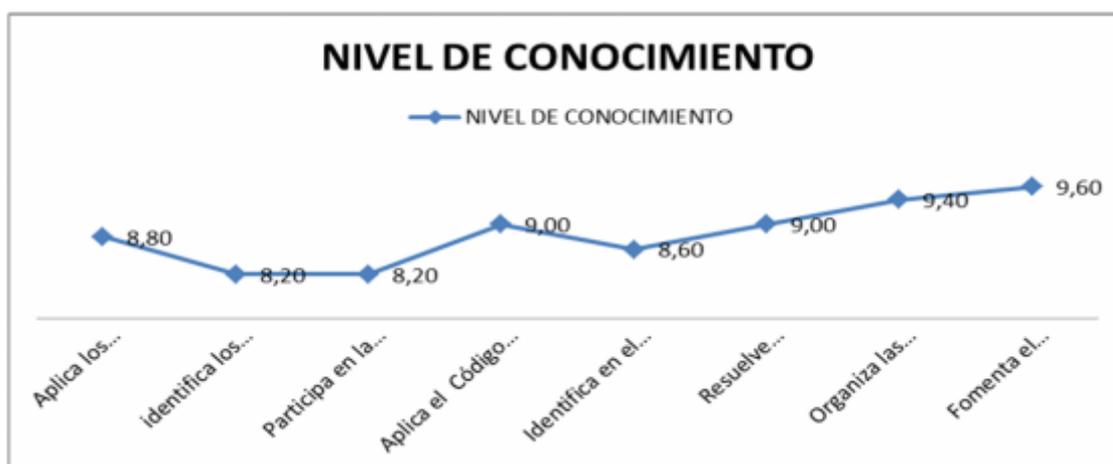


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

El nivel de conocimientos que tienen los docentes sobre la gestión legal y su aplicabilidad al desempeño profesional, ha sido valorado como muy bueno, puesto que ha logrado una frecuencia promedio de 8.85; en este sentido, el ítem 1.8 “Fomenta el cumplimiento del reglamento” obtiene el porcentaje más alto del 96.00% (frecuencia 9.6), demostrando que los maestros y maestras, sí conocen la normativa del reglamento interno, aspecto que es coherente con lo expresado por Henríquez (2002) que dice: “los profesores del mañana deben ser sensibles a las necesidades emergentes y tomarlas como referentes para iniciar cambios...de los docentes” (p. 2). En este contexto, el mejor cambio, siempre será el basado en el conocimiento y cumplimiento de los preceptos legales que guían el sistema educativo.

Sin embargo, se detecta pequeños inconvenientes cuando se analiza los indicadores 1.2. (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y 1.3. (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional), que obtienen las frecuencias más bajas de 8.20 (muy bueno); aspectos que demuestran un desconocimiento relativo de la ley de educación y la obligación de participar en la construcción del código de convivencia, en este sentido, los docentes deben reconocer que es la escuela la encargada de la “organización del trabajo, muy ligados a la distribución de funciones, a la secuenciación de tareas” (Almohalla, 2012, p. 3). Por consiguiente, deben participar en la construcción de los documentos institucionales y cumplir lo que allí ha quedado estipulado, para de esta manera viabilizar la programación del centro educativo y dar solución sus problemas.

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

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,80	78%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
	TOTAL	131,60	
	PROMEDIO	8,77	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

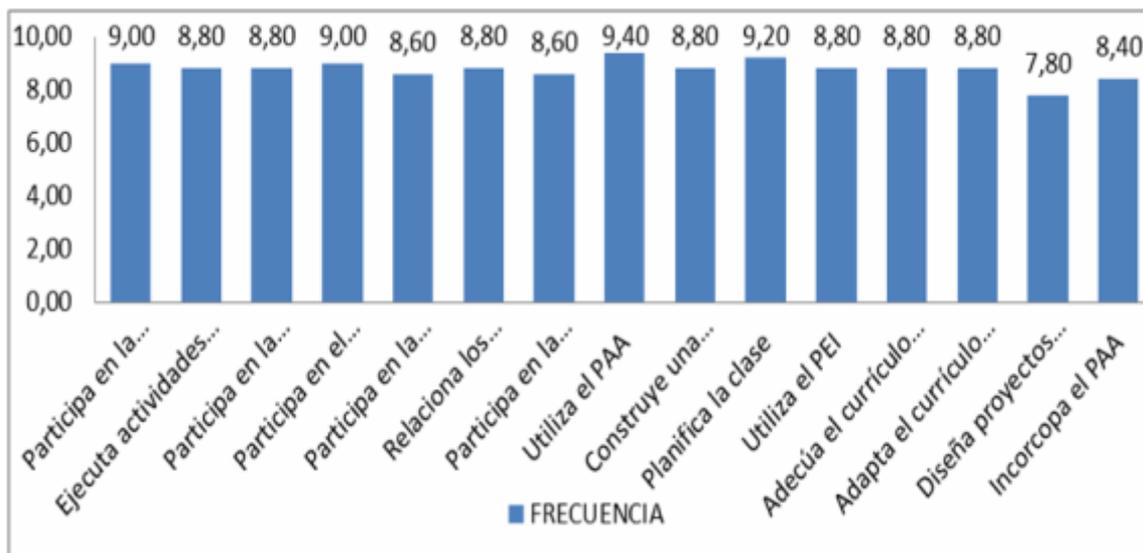


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Los indicadores del ámbito de la planificación institucional y curricular como elementos fundamentales del desempeño docente, tienen una frecuencia promedio de 8.77 equivalente a muy bueno, que se apega a los estándares de calidad educativa, y que indica, que los docentes participan en la elaboración del proyecto educativo institucional, del plan operativo anual, del plan anual de actividades, en el plan de gestión de riesgos; y que planifica las clases; consiguientemente, el profesorado demuestra su “calidad profesional...asegurando que sea adecuada y se corresponda con las tendencias mundiales...y en relación de las condiciones de trabajo” (Aguerrondo, 2003, p. 10).

Los resultados de la investigación de campo patentizan pequeños problemas en el ítem 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos), ya que, ha obtenido la frecuencia más baja de 7.80 (valoración bueno), aspecto que indica que los docentes se inclinan por el cumplimiento de lo programado por el Ministerio de Educación y más políticas estatales, pero poco se preocupan por generar proyectos propios de la institución que puedan contribuir al “desarrollo de docentes... para buscar, pensar y discriminar información, crear, proponer, participar activamente en la vida escolar” (Robalino, 2007, p. 2). Claro está, mediante la formulación de proyectos educativos que promuevan los aprendizajes cooperativos a través del trabajo en equipo de los estudiantes y la coordinación docente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		135,80	
PROMEDIO		9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

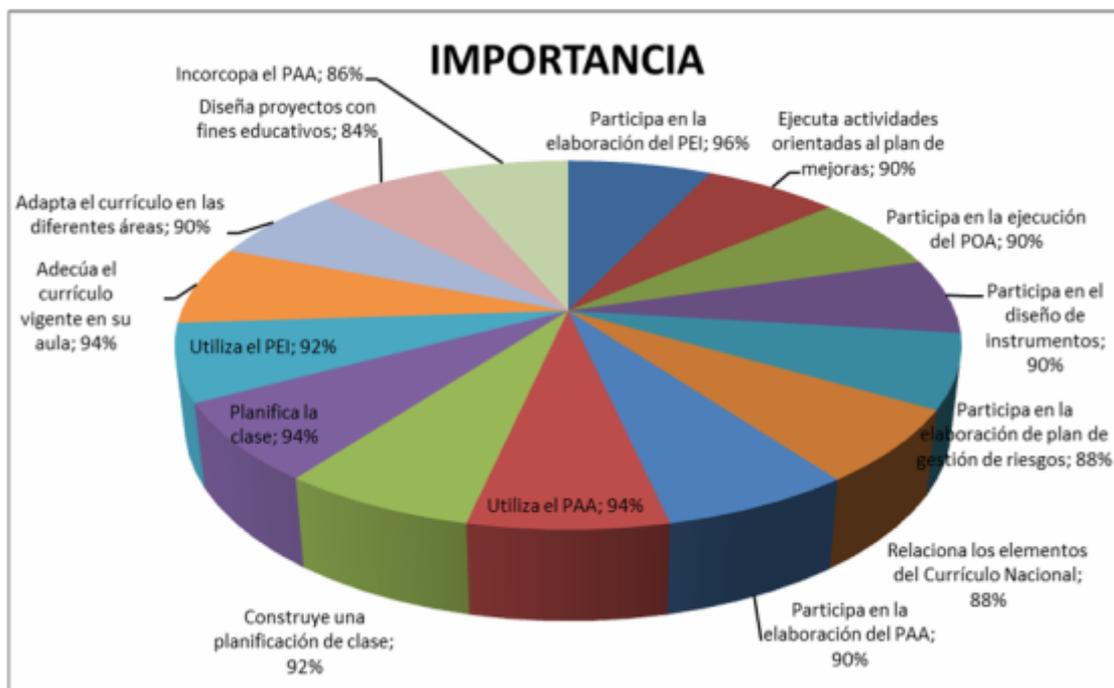


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Al analizar la importancia que tiene la planificación institucional y curricular en el desempeño docente, los resultados transparentan que la mayoría de los docentes dan gran importancia a estos elementos pedagógicos, tanto es así, que la frecuencia promedio de ocurrencia tiene una elevada valoración de 9.05 que se la puede catalogar excelente, este sentir de los docentes es congruente con un compromiso institucional que “intenta organizar todas las áreas y sectores de la comunidad educativa para que ella sea un lugar educativo fecundo, donde resulten posibles todas las relaciones educativas, donde se humaniza y personaliza al hombre” (Instituto Pablo A. Pizzurno, 1994, p.5). En este contexto, la planificación institucional se convierte en la columna vertebral del quehacer educativo.

Pero los resultados expresados en la tabla y gráfico estadístico, también hacen notar que existen falencias en los indicadores 2.14. (Diseña proyectos con fines educativos) y 2.15. (Incorpora el Plan anual de actividades), pese a que las frecuencias tienen valoraciones de 8.40 y 8.60 comprendidas en la calificación de muy bueno; sin embargo, son las debilidades más evidentes dentro del contexto de los indicadores señalados; consecuentemente, los proyectos educativos y la planificación de actividades, tienen “que permite visualizar, de manera integrada el futuro de la institución educativa,... de sus orientaciones, de sus

objetivos, de sus metas, de sus programas” (Gerard, 1980 como se citó en Chininin, 2011, p. 30).

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

Tabla 7. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
	TOTAL	138,20	
	PROMEDIO	9,21	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

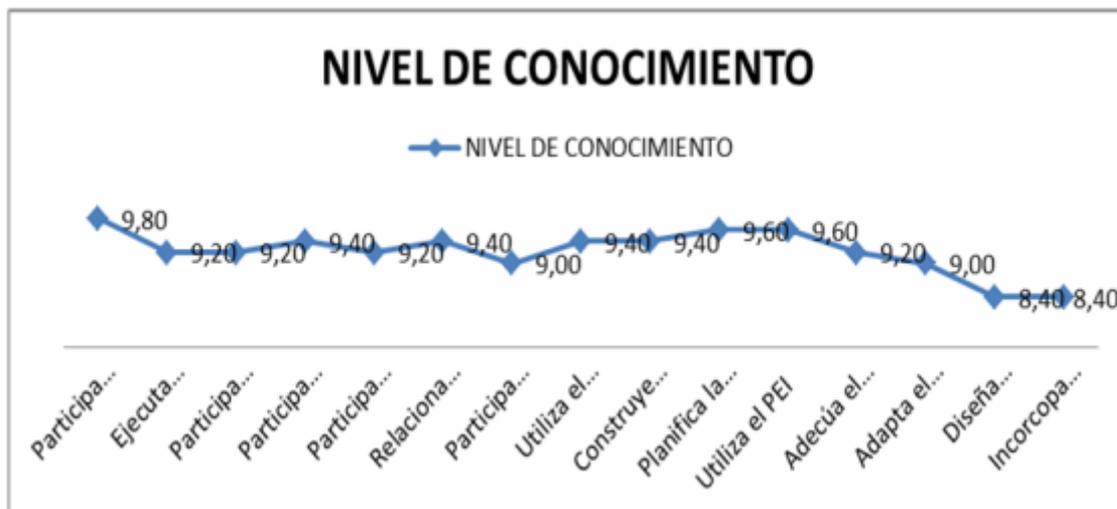


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Una valoración cuantitativa de 9.21 como frecuencia promedio de los datos expuestos, demuestra que los docentes investigados tienen un gran acervo de conocimientos sobre los instrumentos de planificación institucional, así como de la obligación que tienen ellos para ayudar a su construcción y posterior cumplimiento; puesto que constituyen “un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo que explicita los alcances que tienen los docentes” (Barriga, 2011, p. 14). En este escenario, el indicador 2.1 (Participa en la elaboración del PEI) con frecuencia 9.80, e ítem 2.10 (planifica la clase) con frecuencia 9.60, demuestran la consistencia del presente análisis.

Las debilidades nuevamente se hacen visibles en los indicadores 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) y 2.15 (Incorpora el plan anual de actividades) que tiene la frecuencia más baja de 8.40 (equivalente a muy buena), resultados que obviamente reflejan, cierto desconocimiento por parte de los docentes para diseñar proyectos educativos, para hacer de estos instrumentos una forma efectiva de alcanzar los objetivos de la institución, y en sí, como estrategias que “contribuyen al docente en la labor de explicar, hacer comprender, motivar, estimular y mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje..., facilitando y contribuyendo a una educación de calidad” (Barrera y Valencia, 2008, p. 17).

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,60	86%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	87,80	
	PROMEDIO	8,78	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima

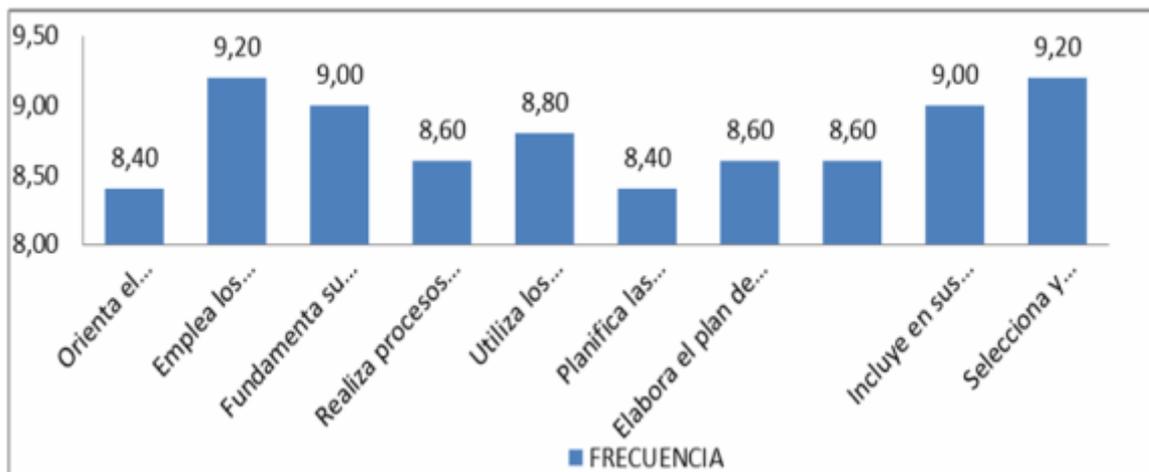


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

La planificación del proceso enseñanza aprendizaje, como hábito pedagógico que torne efectivo el desempeño profesional, presenta leves inconvenientes en el indicador 3.1. (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) que ha obtenido un nivel de recurrencia de 8.40 (calificado como muy bueno), lo que implica, que la planificación de cierto modo omite la evaluación diagnóstica a los estudiantes; el mismo valor de frecuencia se aplica al ítem 3.6. (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional), significando, que los docentes hacen constar en sus planificaciones temas que no son congruentes con el currículo actual; por tanto, están descontextualizados de “los procedimientos o recursos utilizados... para promover aprendizajes significativos” (Díaz y Hernández, 1998, p. 1).

Desde luego, que de forma general existen más fortalezas que las debilidades anotadas, en el sentido que, la frecuencia promedio obtiene una calificación de 8.78 valorada como muy buena, que es más próxima a los niveles de excelencia, verificándose que los indicadores 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina) y 3.10. (Selecciona y diseña recursos didácticos), presentan una puntuación de 9.20, que son las frecuencias más altas del conjunto de ítems analizados; estos fundamentos, sin duda alguna toman en consideración “las características de los estudiantes,..., preparar las actividades y los materiales necesarios... [Para] impartir buenas clases” (Gutiérrez, 2010, p. 3).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		90,40	
PROMEDIO		9,04	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima

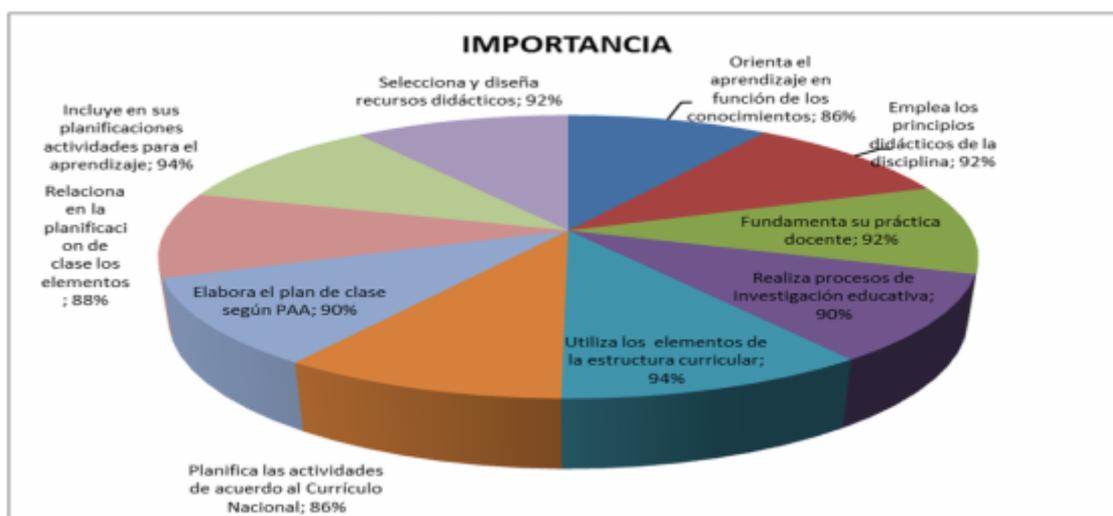


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Al analizar el nivel de importancia que los docentes otorgan a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se determina que los resultados logrados son excelentes, puesto que han obtenido una frecuencia promedio de 9.04; en este sentido, se destacan los ítems 3.5. (Utiliza los elementos de la estructura curricular) y 3.9. (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje), que obtienen una frecuencia de 9.40, pronunciamientos que son compatibles con los principios de una educación de calidad, donde los docentes son “capaces de mejorar el nivel de aprendizaje de sus alumnos” (Barrera y Myers, 2011, p. 21), mediante la planificación de las tareas de aprendizaje.

En contraste con lo enunciado, se visibiliza que los docentes menguan la prioridad cuando se trata de los descriptores 3.1. (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) y 3.6. (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional), pues se les ha asignado la frecuencia más baja de 8.60, en estas circunstancias los directivos de la institución escolar deben “ayudar a que los profesores desarrollen sus competencias profesionales necesarias para enseñar” (Timperley, 2010, p. 6). Esto en la perspectiva de aunar esfuerzos en lo curricular, lo pedagógico, y en fin, en todas las áreas de la educación; para de esta manera fomentar el crecimiento individual y profesional de los actores educativos.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		93,00	
PROMEDIO		9,30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

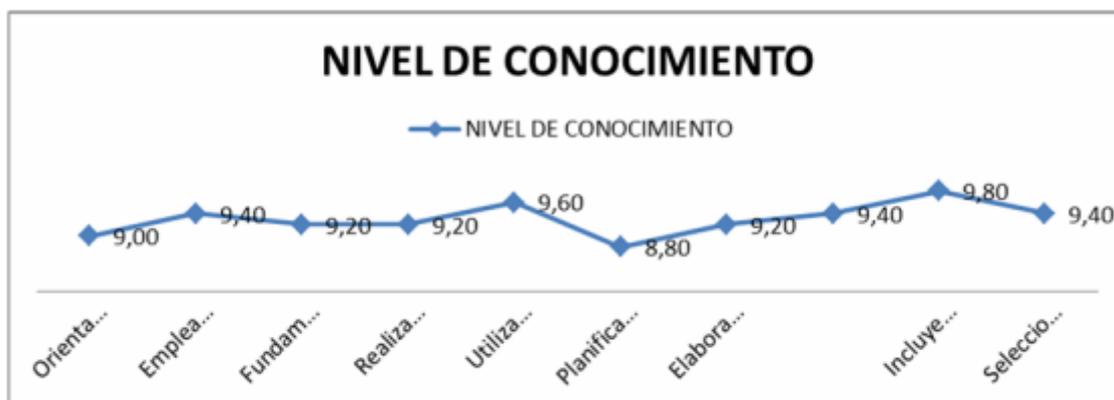


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Al reflexionar sobre el dominio del conocimiento que deben poseer los docentes sobre la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, se verifica que los resultados son

excelentes, en virtud que han logrado una frecuencia promedio de 9.30, la cual está reforzada por el ítem 3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) que presenta una frecuencia de 9.80, lo que explica que el centro escolar se está propiciando un desarrollo “profesional (mejora del proceso enseñanza aprendizaje), que se enmarca en su formación continua” (Castañeda y Segura, 2011, p. 2). Los síntomas anotados ilustran la sapiencia de los docentes para lograr los aprendizajes significativos en los estudiantes, pero ante todo, la voluntad por ser mejores cada día.

Sin estar fuera del razonamiento expuesto, se evidencian pequeñas dificultades en el indicador 3.6. (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional), que ha conseguido una frecuencia de 8.80 que cualitativamente equivale a una valoración de muy bueno, ciertamente, este resultado se lo puede entender en la dimensión de la velocidad con que se generan los cambios en el currículo nacional, que son mucho más rápidos que en tiempos anteriores, debido al avance tecnológico, mientras que los procesos de transformación educativa mediante la enseñanza tienden a ser lentos “para buscar, pensar y discriminar información, crear, proponer..., opinar y participar en el campo de las políticas educativas” (Robalino, 2007, p. 2); y esto, sin tomar en cuenta la falta de recursos didácticos de los cuales se ve privado el docente.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,47	90%	95%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	9,24	88%	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	8,65	90%	86%
TOTAL		26,80	27,35		
PROMEDIO		8,93	9,12	89%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

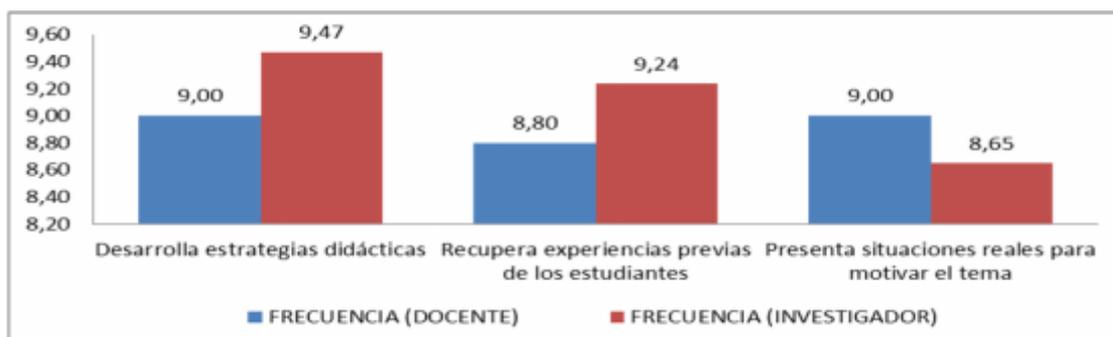


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Los resultados de la investigación de campo hacen evidente que los niveles de frecuencia del desempeño profesional, en cuanto se refiere a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje desde la percepción del docente, presentan mínimas dificultades en el descriptor 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes), que ha obtenido una frecuencia de 8.80, que siendo una valoración positiva, es la más baja en relación con los

demás indicadores, permitiendo colegir, que los maestros al iniciar la nueva clase no realizan actividades que refuercen los aprendizajes previos, no hacen relación “con los conocimientos de las materias de enseñanza, el desarrollo metodológico del docente en la clase y en el trato con los alumnos” (Cuenca et al. 2011, p. 33).

Salvada la falencia descrita, el momento inicial de la clase, se desarrolla con acierto y eficiencia, a saber; tanto las percepciones de los docentes como la del observador, otorgan valoraciones de frecuencia de 9.00 a los ítems 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) y 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema), apreciaciones que se ubican en el rango de lo excelente; y que dan testimonio de un desempeño profesional caracterizado por la precisión de metodologías de enseñanza, y por esa chispa de “un profesorado motivado... capaz de enganchar a toda la clase en su materia,..., ya sea tanto en el interior del instituto como fuera” (Romero, 2009, p. 8).

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 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	8,59	88%	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	8,41	86%	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	8,41	84%	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	8,12	92%	81%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,24	90%	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,60	8,71	86%	87%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,94	90%	89%
TOTAL		61,60	59,41		
PROMEDIO		8,80	8,49	88%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

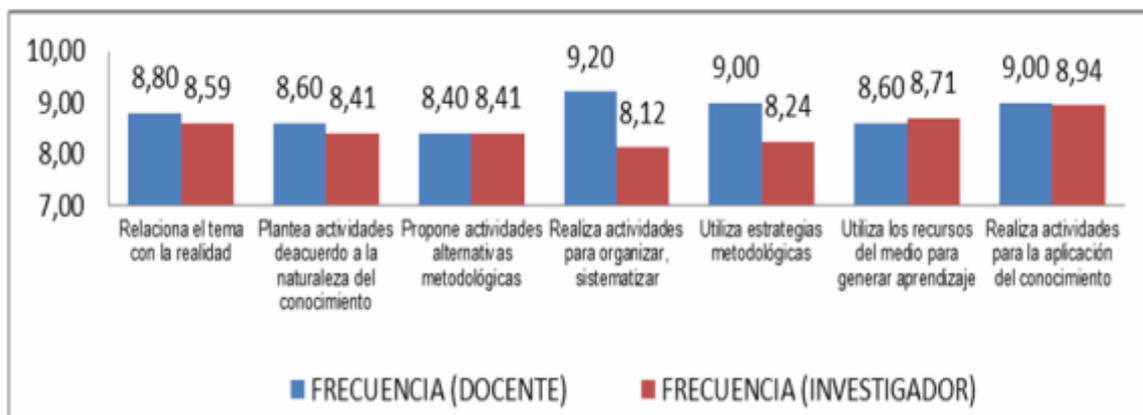


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Las valoraciones de frecuencia promedio que se han asignado a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en la etapa de desarrollo, tienen valoraciones correspondientes a muy buena tanto la de 8.80 por parte de los docentes, y de 8.49 desde la percepción del observador; además se verifica una frecuencia de 9.20 para el indicador 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar); en este contexto, los maestros y maestras estiman que manejan con acierto la organización y sistematización de actividades de enseñanza aprendizaje en su práctica profesional; y en sí, todo “el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional” (Montenegro, 2007).

No obstante los resultados que son muy buenos y excelentes, se verifica que la percepción del observador sobre la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, presenta valoraciones de frecuencia más bajas que las dispuestas por los docentes, por ejemplo, al ítem 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar), los docentes asignan una frecuencia de 9.20, mientras que la valoración asignada por el observador es de 8.12; esta diferencia, explica las elevadas expectativas del observador por ver el desarrollo de procesos de calidad, y el contraste con la realidad que no siempre coincide con lo ideal, con “las demandas de la organización... los objetivos institucionales..., de las personas... y de las estructuras” (Gairín, 1999, p. 10).

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 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	8,18	88%	82%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	8,24	84%	82%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	7,24	80%	72%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	8,18	84%	82%
TOTAL		33,60	31,82		
PROMEDIO		8,40	7,96	84%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

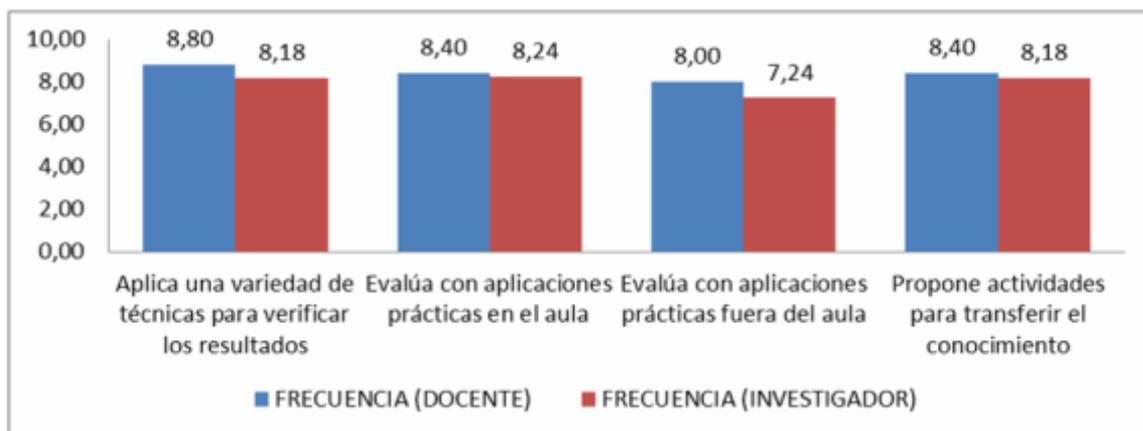


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

El momento final de la ejecución de un período de clase, por lo general es aprovechado por los docentes para realizar la evaluación de lo desarrollado, en este escenario, los datos de la investigación de campo, evidencian que los docentes tienen una apreciación muy buena de la evaluación que ellos realizan; consiguientemente, han asignado una frecuencia promedio de 8.40 a su accionar evaluativo; resultado que difiere un poco de la valoración hecha a los mismos descriptores por parte del observador, que precisa una valoración promedio de 7.96 entendida como buena; en este sentido, se torna necesario establecer “alternativas que ayuden a mejorar la motivación, el compromiso y confianza de las profesoras y profesores” (Murillo y Román, 2012, p. 34); y de una manera progresiva ir revertiendo las debilidades en fortalezas que cualifiquen el desempeño docente.

Pero el ítem 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), es valorado como bueno y se le ha proferido una frecuencia de 7.24, por parte del observador, pues éste considera que el docente no tiene eficacia al evaluar las acciones pedagógicas que realizan los alumnos fuera del aula de clase, a su entender, falta un “compromiso social,...para favorecer la formación de las nuevas generaciones... y a la sociedad” (Medrano y Molina, 2010, p. 112). En esta perspectiva, la evaluación al proceso enseñanza aprendizaje no solamente debe reflejarse en indicadores numéricos; sino, desde una significación social que lleve al mejoramiento pedagógico.

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.

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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,93	9,12	89%	91%
3.12	DESARROLLO	8,80	8,49	88%	85%
3.13	EVALUACIÓN	8,40	7,96	84%	80%
	TOTAL	26,13	25,56		
	PROMEDIO	8,71	8,52	87%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

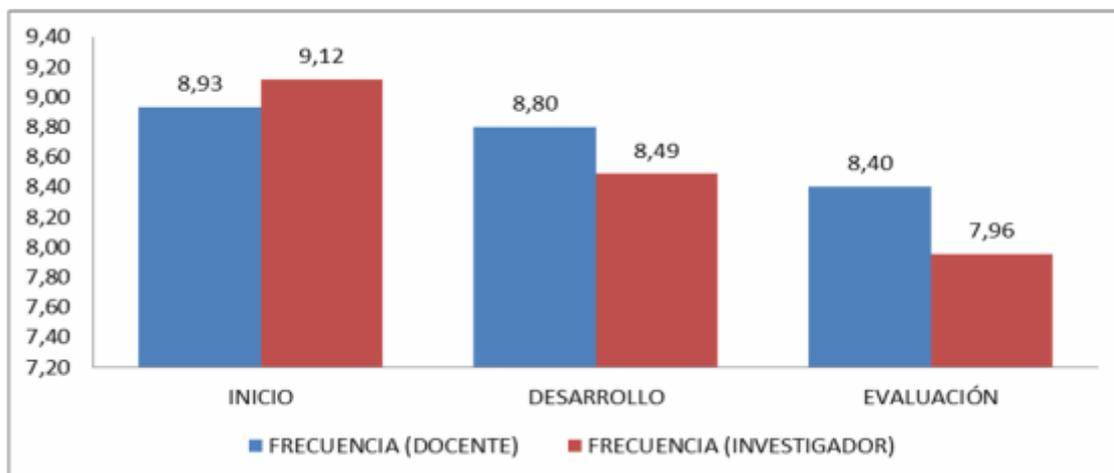


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

En una visión global de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, se determina que la mejor percepción se otorga al momento inicial del periodo de clases, con frecuencias de 8.93 desde la percepción de los docentes y de 9.12 desde la opinión del observador, pues estas valoraciones son compatibles con un eficiente “manejo por parte del docente de los métodos y normas..., en atención a la naturaleza de los contenidos de las disciplinas” (Muñoz, 2010); porque únicamente desde esta óptica se puede comprender la eficacia de la práctica educativa como elemento efectivo para alcanzar los aprendizajes.

A la luz de los resultados resumidos en la tabla y gráfico estadístico, los mismos docentes visualizan pequeñas dificultades a la fase correspondiente al desarrollo de la práctica pedagógica, ellos asignan una frecuencia de 8.80 que es más baja a la correspondiente al momento inicial; visión que es compartida por el observador que aún otorga una valoración más baja de 8.49; determinando que la clase se desarrolla de una forma rutinaria, con poca innovación de las alternativas metodológicas; que en la opinión de Subaldo (2012) provocan deficiencias en la “relación profesor-alumno,...condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas” (p. 41).

Pero la valoración más deficiente otorgada a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, recae en la fase de evaluación, que no es concebida como herramienta efectiva de mejoramiento; consiguientemente, tiene las frecuencias más bajas de 8.40 por parte de los docentes y de 7.96 en opinión del observador, en este sentido, “se requiere una fuerte

apuesta para preparar a los docentes” (Brun, 2011, p. 15); para que hagan de la evaluación un recurso que permita optimizar la ejecución del proceso 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.

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Al analizar e interpretar los resultados concernientes a la importancia que se da a la fase inicial de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, se verifica que los docentes confieren una gran prioridad a los indicadores que conforman este apartador, consecuentemente, asignan una elevada valoración promedio de 9.27 que es compatible con los niveles de excelencia esperados en el desempeño docente.

En el orden señalado, el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con frecuencia de 9.40 apuntala esta reflexión, que a decir de Sanhueza (2010), “impulsa a realizar un objetivo, ya sea educativo o de ámbito personal” (p. 1); en el contexto expuesto, los docentes utilizan recursos objetivos para realizar la correcta motivación que se requiere al iniciar una clase.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,60	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		63,40	
PROMEDIO		9,06	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Los resultados positivos también se perciben en la etapa de desarrollo de la práctica educativa; que a decir de los docentes, es de suma importancia contextualizar los temas de estudio con la realidad; en esta mirada los ítems 3.12.4. (Realiza actividades para organizar, sistematizar), 3.12.5. (Utiliza estrategias metodológicas) y 3.12.7. (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento), han obtenido la frecuencia más elevada de 9.40; resultados que demuestran un desempeño docente de excelencia y que por lo tanto, están en la “vía de interrelación dialéctica capaz de dar solución a los problemas de la práctica educativa” (Vargas, 2010, p. 9).

Sin embargo, un mediano punto crítico presenta el descriptor 3.12.6. (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje), que al tenor de los resultados de campo, se interpreta que los docentes no se esfuerzan por incorporar los recursos del medio para alcanzar los mejores aprendizajes significativos; hipótesis que obligan al docente a “ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros” (Medrano y Molina, 2010, p. 13).

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		35,20	
PROMEDIO		8,80	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Los resultados obtenidos demuestran que el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje, visto desde la percepción del docente, en lo concerniente a la etapa de evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, ha logrado una frecuencia promedio de 8.80 que se la puede catalogar como muy buena, en el sentido que permita a los docentes “avanzar en su desarrollo profesional y ser valorados en su desempeño laboral” (Arancibia,

2012. p. 19); por ende, la evaluación se constituye en la pauta que motiva al mejoramiento permanente del ejercicio docente.

A pesar de contar con una buena percepción a los indicadores que evalúan la fase final del proceso enseñanza aprendizaje, se destaca, que el ítem 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), presenta cierta inconsistencia con el análisis, en virtud que ha logrado una frecuencia baja de 8.40 (muy buena); lógicamente, los profesores están conscientes que el control de los alumnos fuera del aula de clases se dificulta; siendo menester “establecer un nuevo contrato entre familias y escuela para reconducir una situación” (Garreta y Llevot, 2007, p. 9), en esta atmósfera es imprescindible contar con la colaboración de otros actores educativos para que ayuden mejorar el rendimiento de los alumnos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,27	93%
3.12	DESARROLLO	9,06	91%
3.13	EVALUACIÓN	8,80	88%
	TOTAL	27,12	
	PROMEDIO	9,04	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

El análisis global que corresponde al nivel de prioridad que otorgan los docentes a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, se presenta en el intervalo de muy bueno a excelente, pues se tiene una frecuencia promedio de 9.04, que evidencia que los docentes manejan adecuadamente “los conocimientos de las materias de enseñanza, el desarrollo metodológico del docente en la clase y en el trato con los alumnos” (Cuenca et al., 2011, p. 33).

No obstante, la fase correspondiente a la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, es la que merece una atención emergente de los docentes, para lograr revertir la frecuencia de 8.80 (muy buena) a niveles más óptimos, toda vez que, se debe mejorar “la calidad profesional de los que enseñan...asegurando que sea adecuada y se corresponda con las tendencias mundiales” (Aguerrondo, 2003, p. 10). Análisis que se circunscribe a la cualificación de los docentes para que ejerzan de mejor manera su práctica pedagógica.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
TOTAL		28,40	
PROMEDIO		9,47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

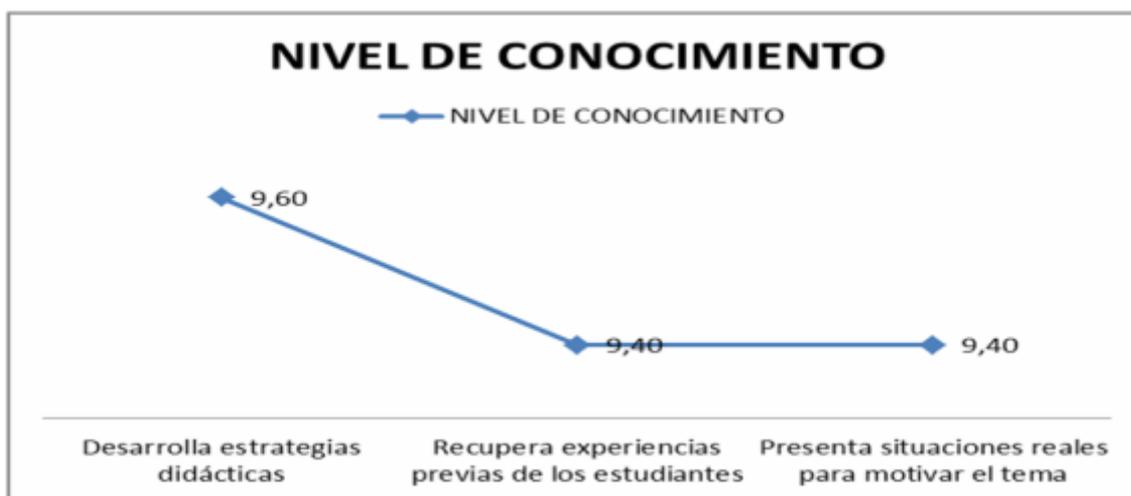


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Los resultados de la investigación de campo representados en la tabla y gráfico estadístico, permiten colegir que el nivel de conocimiento con el que cuentan los docentes sobre la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, se ubica en los estándares de excelencia educativa, en este sentido, se ha asignado una frecuencia promedio de 9.47 para la etapa inicial; valoración que es congruente con el dominio del saber y las elevadas “competencias

profesionales necesarias para enseñar a diversos estudiantes, incluidos estudiantes que tradicionalmente no han logrado buenos resultados en los sistemas educativos” (Timperley, 2010, p. 6). Visión que es reforzada por el indicador 3.11.1. (Desarrolla estrategias didácticas) que ha obtenido una frecuencia de 9.60, perteneciente al rango de excelente.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		65,80	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

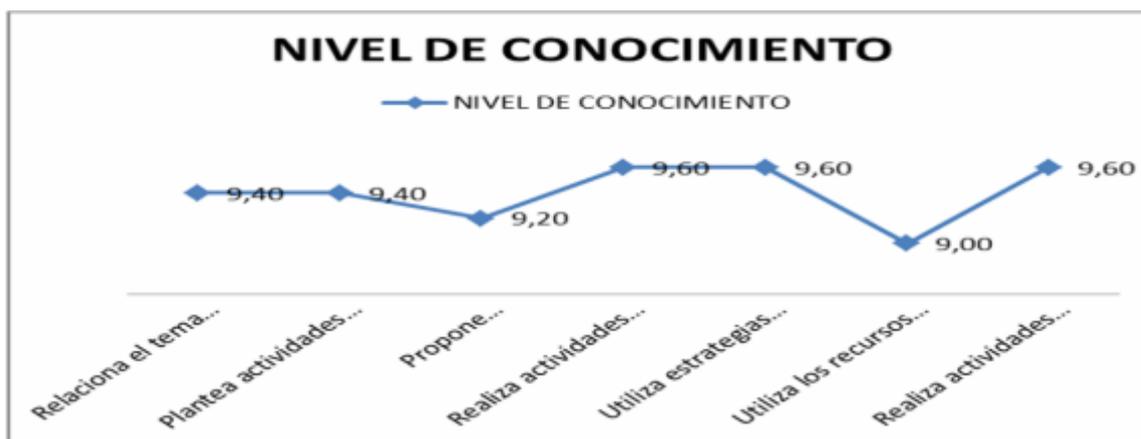


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Los resultados demuestran que los docentes investigados, sí cuentan con vastos conocimientos sobre cómo desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje; en este contexto, al puntuarse los indicadores correspondientes a este apartado, se ha logrado una frecuencia promedio de 9.40, que se aproxima a los criterios teóricos de lo ideal del desempeño docente; por tanto, se “presupone la realización de acciones que marcan el papel del profesor en la institución y...en el campo de la enseñanza” (Blanco, 2007. p. 5). Análisis, que demuestran el dominio del conocimiento que tienen los docentes sobre las materias que imparten en el centro escolar.

Un leve punto de inflexión, pero que no debe generar preocupación se presenta en el indicador 3.12.6. (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) con un valor de frecuencia de 9.00, que da la pauta para que los docentes en su práctica pedagógica utilicen más recursos del entorno; y de esta manera efectivizar los aprendizajes desde una metodología y enfoque constructivista.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
TOTAL		35,80	
PROMEDIO		8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

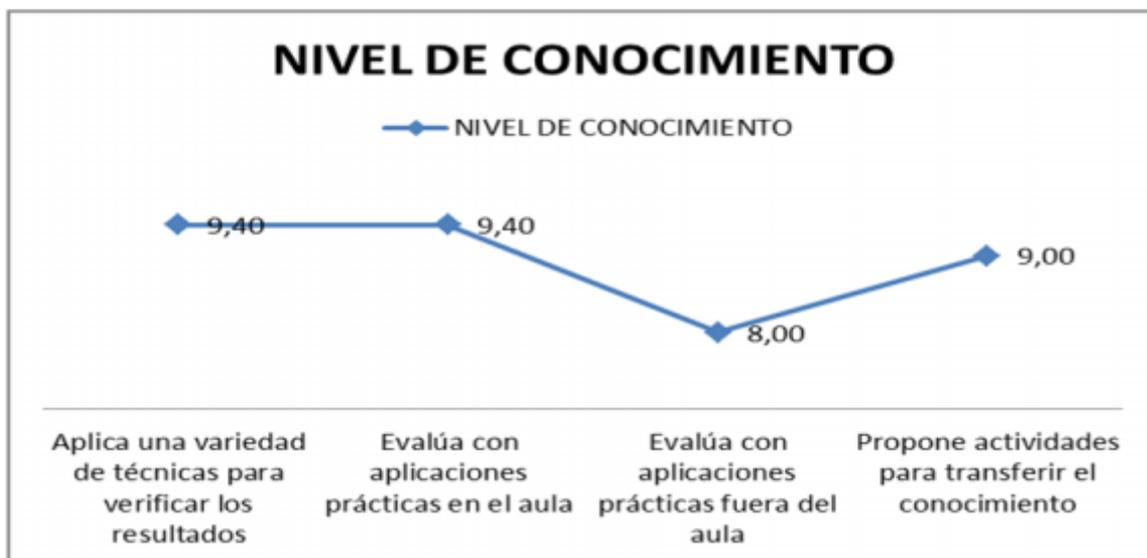


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Del análisis de los resultados, se puede aseverar que los docentes tienen niveles catalogados como muy buenos, en lo concerniente al conocimiento sobre la aplicación de la evaluación a la ejecución del proceso de inter aprendizaje, tal es así, que el indicador 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) ha alcanzado una frecuencia de 8.00, que es la más baja del conjunto de ítems, pero que sin embargo, pertenece al rango de lo bien ejecutado; estos datos hacen trascendente que los docentes están en la línea de “la superación, la interrelación con los alumnos, los colegas, la familia y la sociedad, [que] lleva a perfeccionar la práctica docente” (Martínez, 2012, p. 21).

La reflexión expuesta se complementa, sí se mira la frecuencia 9.40 valoración de excelencia, que corresponde al descriptor 3.13.1. (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados), que ilustra que los docentes dominan las técnicas de evaluación aplicadas al proceso enseñanza aprendizaje.

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

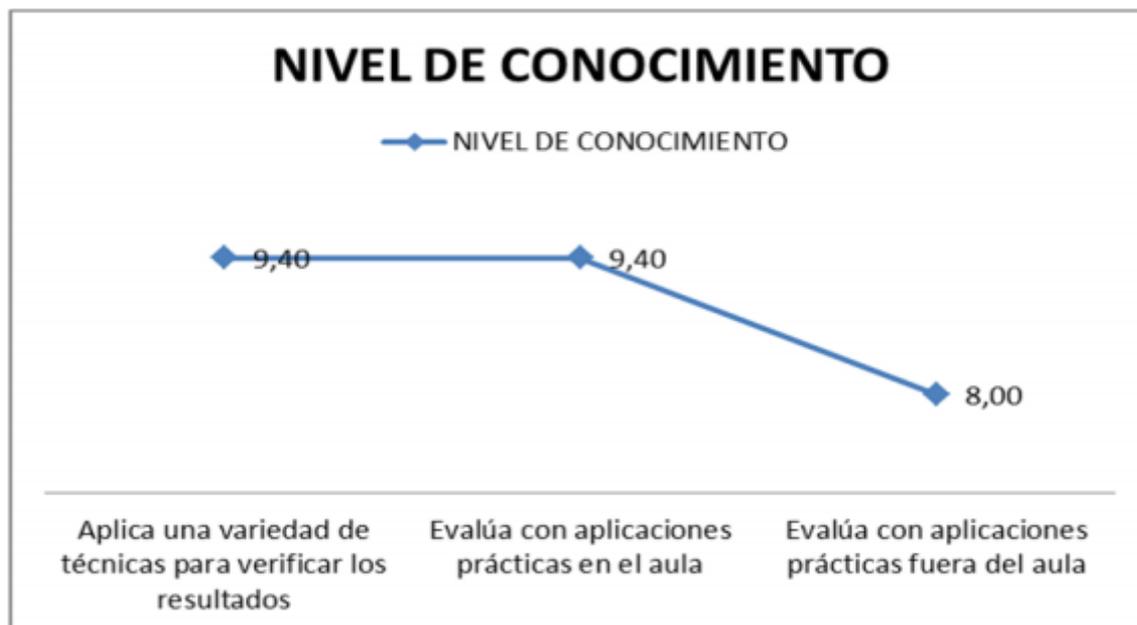


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Un análisis totalizador al nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, y su incidencia en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, determina que los docentes poseen una muy buena formación académica, un buen dominio de los conocimientos teóricos, tanto de la didáctica como de la pedagogía; en

este sentido, el nivel de conocimiento ha sido valorado con una calificación promedio de 8.93, que denota que los docentes tienen la “capacidad de generar una relación adecuada entre..., la gente..., así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea” (Martínez, 2012, p. 17).

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

Tabla 23. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

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	8,93	9,27	9,47
Desarrollo	8,80	9,06	9,40
Evaluación	8,40	8,80	8,95

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima

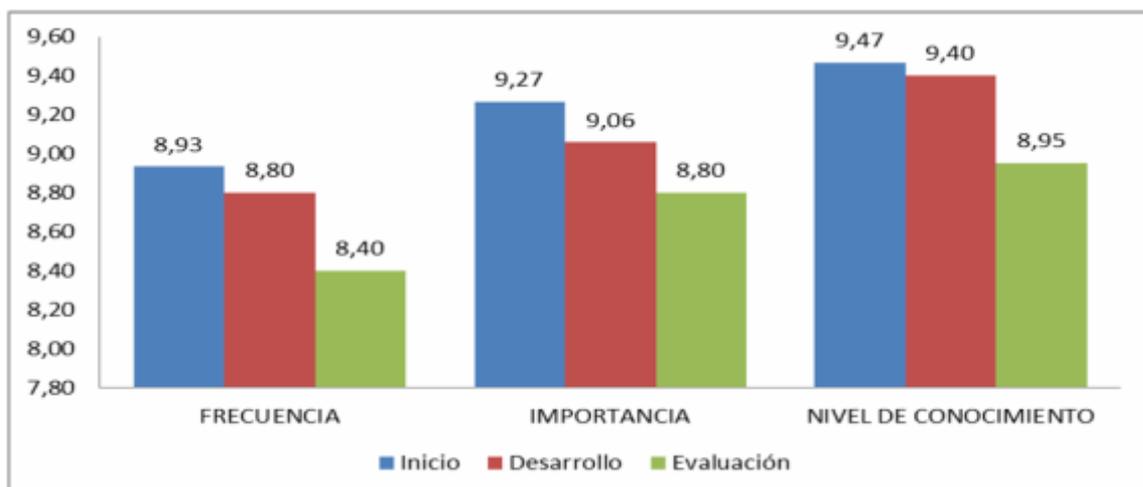


Figura 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Los resultados referentes a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, y que toman en consideración las etapas que conforman un período de clases, demuestran que las fases de INICIO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN han recibido calificaciones comprendidas en el

intervalo de 8,40 a 9,40 que cualitativamente corresponden a las valoraciones de muy bueno a excelente, indicando que la práctica docente se realiza con un alto grado de eficacia.

Sin embargo, a la etapa de EVALUACIÓN en el componente de frecuencia, se le ha otorgado una puntuación de 8,40; este valor permite inferir que los docentes deben perfeccionarse en la aplicación de estrategias que reafirmen los conocimientos de los estudiantes tanto dentro como fuera del aula, con el fin de dotar de “mayores posibilidades de alcanzar un mejor desempeño” (Centro interuniversitario de desarrollo, 2007, p. 17).

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 24. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	8,94	86%	89%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	8,12	82%	81%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,60	7,59	76%	76%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	9,53	80%	95%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	9,47	90%	95%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	9,88	94%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	9,41	84%	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	8,71	88%	87%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	8,41	90%	84%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,60	8,24	86%	82%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	7,88	84%	79%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	8,29	92%	83%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,80	9,88	88%	99%
TOTAL		112,00	114,35		
PROMEDIO		8,62	8,80	86%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

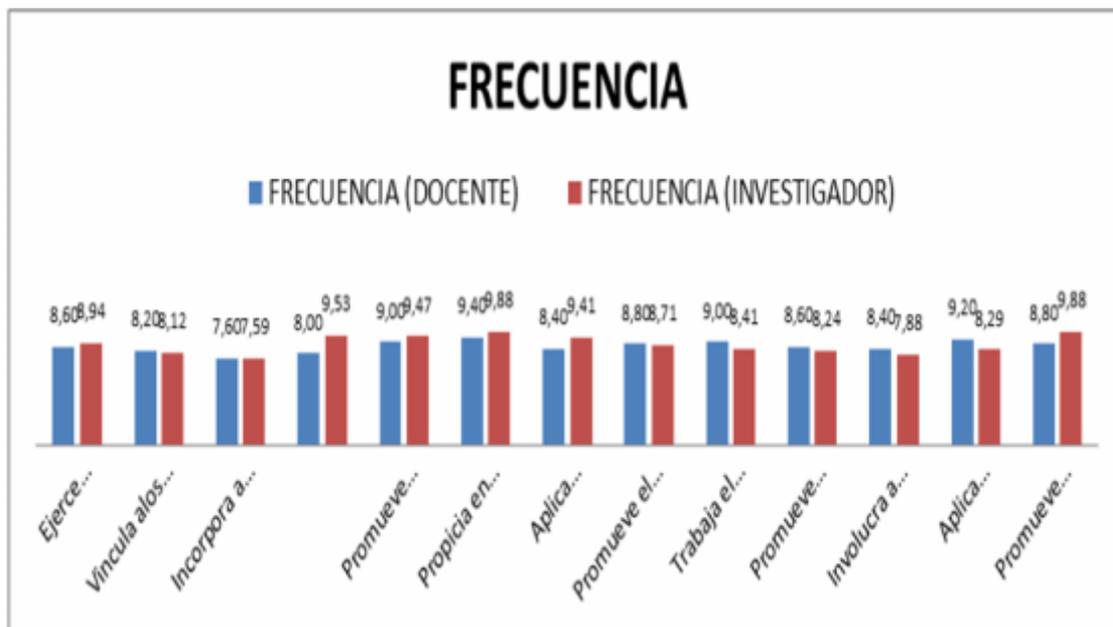


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Desde una perspectiva integral, se puede colegir que las percepciones realizadas por los docentes y el observador a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, son calificados cualitativamente como muy buenos, en este contexto, los maestros han logrado una frecuencia promedio de 8.62, mientras que el observador ha proferido una puntuación de 8.80; consiguientemente, con acierto se puede afirmar que es posible optimizar “el liderazgo del profesorado... del poder y la influencia dentro de la escuela como organización” (Maureira y Rojas, 2013, p. 119).

Pero existen algunos indicadores que presentan una tendencia a la baja, como el ítem 4.3. (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) que ha obtenido una frecuencia de 7.60 por parte de los docentes y de 7.59 por parte del investigador; catalogadas como buenas; al respecto debe manifestarse que estos datos son consistentes con la realidad territorial de la zona, ya que en el cantón Centinela del Cóndor no existe un gran número de instituciones gubernamentales peor aún no gubernamentales que se pudieran involucrar con la educación.

Así mismo se observa que el ítem 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) ha logrado una frecuencia de 8.00 equivalente a muy buena, en la percepción de los docentes;

resultado que demuestra ciertas debilidades en las relaciones del centro escolar con los sectores vulnerables de la comunidad, con esta realidad, es menester entender “que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar más allá del director, su función debe contribuir a crear condiciones y capacidad para que cada uno de los profesores llegue a ser líder” (Uribe, 2005, p. 4); sólo entonces, los docentes podrán aportar de mejor forma al desarrollo institucional.

Desde la opinión del observador se verifica que el indicador 4.11 (Involucra a los estudiantes en la planeación) ha sido calificado como bueno, ya que ha obtenido una frecuencia un poco baja de 7.88, que sin ser deficiente, explica que los docentes poco involucran a los estudiantes como protagonistas de la planificación que se ha de estudiar; en este contexto, la comunicación debe “elevar los niveles de comprensión entre las personas y facilitar el desempeño laboral” (Sánchez y Hernández, 2007, p. 319).

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

Tabla 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		115,80	
PROMEDIO		8,91	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

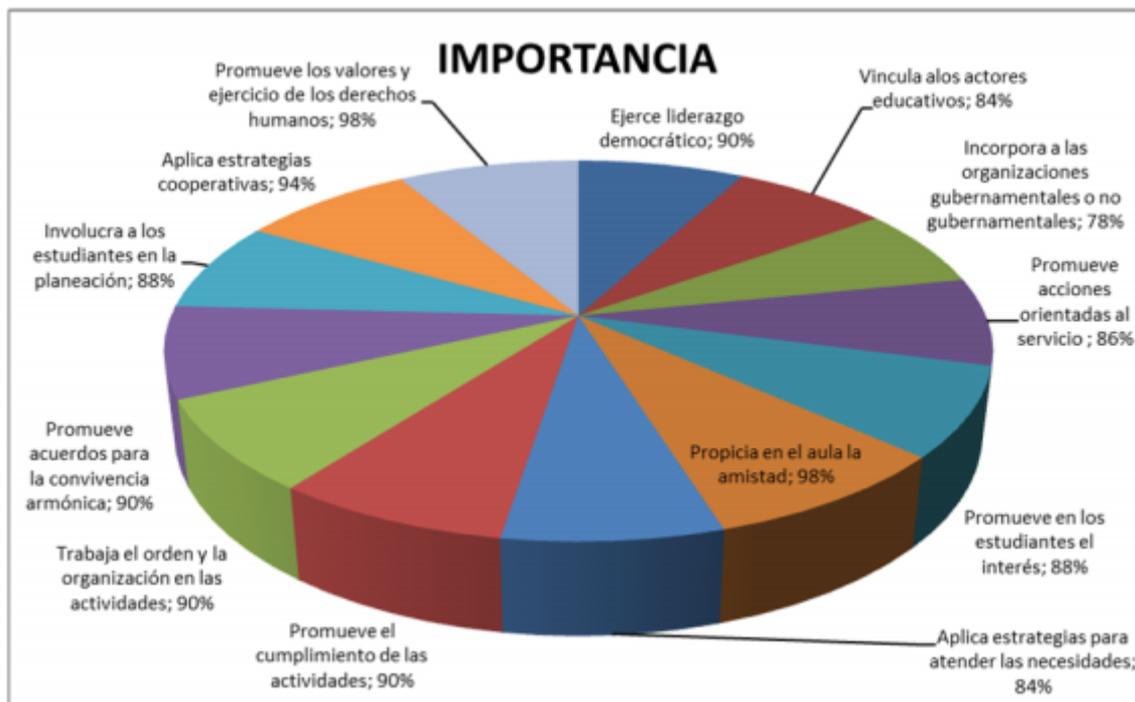


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

Al analizar los resultados referentes al grado de importancia que otorgan los docentes al ámbito del liderazgo y comunicación al ejecutar el desempeño docente, se determina que se ha obtenido una valoración promedio de 8.91, calificación entendida como muy buena; en este orden, se debe entender que “la principal preocupación del liderazgo educativo ha de ser la promoción de la potencialidad o competencia de todos los miembros de la institución...orientadas a lograr una educación de calidad” (Gento et al., 2012, p. 10). Pronunciamiento que es congruente con las percepciones que tienen los docentes sobre los indicadores del liderazgo y comunicación que deben cumplirse en las instituciones educativas.

Desde luego, también se evidencia una puntuación relativamente baja de 7.80, al indicador 4.3. (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), que es una debilidad concurrente, puesto que, en el acápite que analiza las frecuencias, también se presentó como nudo crítico; al respecto, cabe remarcar que el liderazgo debe trascender hacia fuera de la institución, debiendo hacer de “la comunicación...un índice muy significativo de la calidad de un centro educativo” (Carbajo, 2004, p. 3). Con esta mirada, la gestión docente, tiene la responsabilidad de generar vínculos con instituciones

gubernamentales o no gubernamentales para aprovechar sus fortalezas en beneficio de la institución escolar.

El ítem 4.7 (Aplica estrategias para atender las necesidades) presenta un nivel de valoración de 8.40, interpretado cualitativamente como muy bueno, que a su vez implica que ciertas necesidades de la institución permanecen sin atender, y lo que es más, los docentes no perciben que se busque y se aplique estrategias innovadoras que provoquen soluciones al centro escolar, en este contexto, cobra importancia “el liderazgo educativo o pedagógico... que influye o lleva a otros a realizar cosas que se espera que mejoren los resultados” (Robinson, 2009 como se citó en Bonifaz, 2012, p. 6). En este horizonte, los demás miembros del centro escolar podrían colaborar desde sus fortalezas, en la solución de las necesidades del plantel.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		118,00	
PROMEDIO		9,08	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

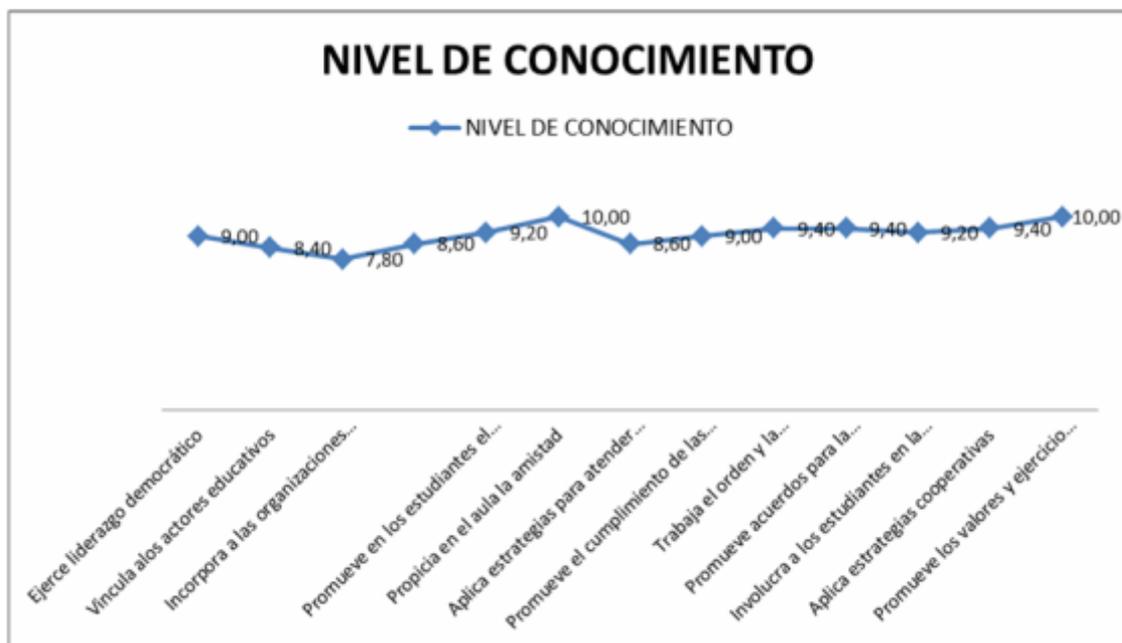


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

De los indicadores propuestos para el análisis del liderazgo y comunicación en el ejercicio del desempeño docente, a la luz de los resultados de la investigación acción, se colige que el componente relativo al conocimiento del liderazgo y comunicación es el mejor puntuado, con una valoración promedio de 9.08, que corresponde a los estándares de una práctica pedagógica de excelencia; por lo mismo, están comprometidos con la innovación, la transformación y el “cambio en su actuación profesional (mejora del proceso enseñanza aprendizaje), que se enmarca en su formación continua...a lo largo de toda su vida laboral” (Castañeda y Segura, 2011, p. 2).

El análisis es congruente con el ítem 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) que ha logrado la máxima valoración de 10.00, significando, que los docentes conocen los fundamentos teóricos y elementales que permiten respetar los derechos humanos de los estudiantes, autoridades, padres de familia y más miembros de la comunidad educativa, al ejercer su trabajo docente.

Finalmente, los resultados expuestos en las herramientas estadísticas, demuestran que el descriptor 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) ha obtenido la puntuación de 7.80 que es la m áxima del contexto de los indicadores del

liderazgo y la comunicación; en este sentido, se traduce que los docentes de la institución se empeñan por ejecutar con éxitos las labores dentro del plantel educativo, pero demuestran poco interés en la vinculación con organizaciones ajenas al centro escolar; desaprovechando la oportunidad de lograr la “actualización en diversos ámbitos por medio del aprendizaje (lugar de trabajo, laboratorios, centros de investigación)” (Peluffo y Catalán, 2002, p. 8), que de una manera muy eficaz podrían colaborar otras instituciones.

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

Tabla 27. Comparación de 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	8,93	9,12
	Desarrollo	8,80	8,49
	Evaluación	8,40	7,96
	Visión Global	8,71	8,52
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,62	8,80

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima

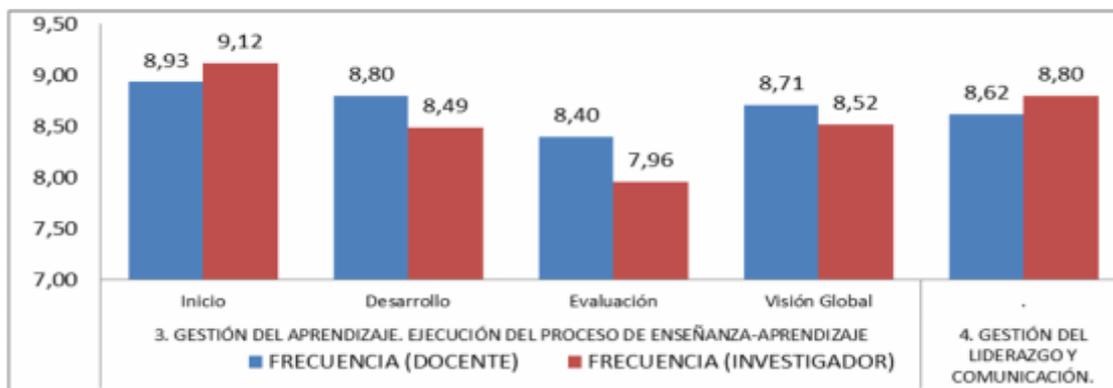


Figura 26. Comparación de cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

En el análisis comparado de los resultados que se muestran en el cuestionario de autoevaluación docente y en el registro de observación a las actividades docentes, se determina que los docentes otorgan un mejor puntaje a su labor, calificándola como muy buena en virtud que sus notas están en el rango de 8,40 a 8,93; mientras que desde la visión de la investigadora las calificaciones cubren un intervalo 7,96 a 9,12; en este contexto, por la expresión de los números se concluye que las apreciaciones que se tiene sobre el desempeño docente son muy semejantes.

Pero merece destacar el indicador relacionado con la gestión del aprendizaje en la fase de ejecución del proceso de enseñanza; puesto que la investigadora le ha otorgado la calificación de 7,96, equivalente a bueno, al momento pedagógico de la EVALUACIÓN. Este referente debe impulsar el espíritu de superación de los docentes “para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos” (Anijovich y Mora, 2009, p. 4).

Claro está, que esta visión de progreso promoverá de manera objetiva un ejercicio docente regido por características de calidad y eficiencia, que en todo momento beneficiará la asimilación de aprendizajes en los estudiantes.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 28. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,20	8,53	8,85
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,77	9,05	9,21
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,78	9,04	9,30
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,71	9,04	8,93
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,62	8,91	9,08

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

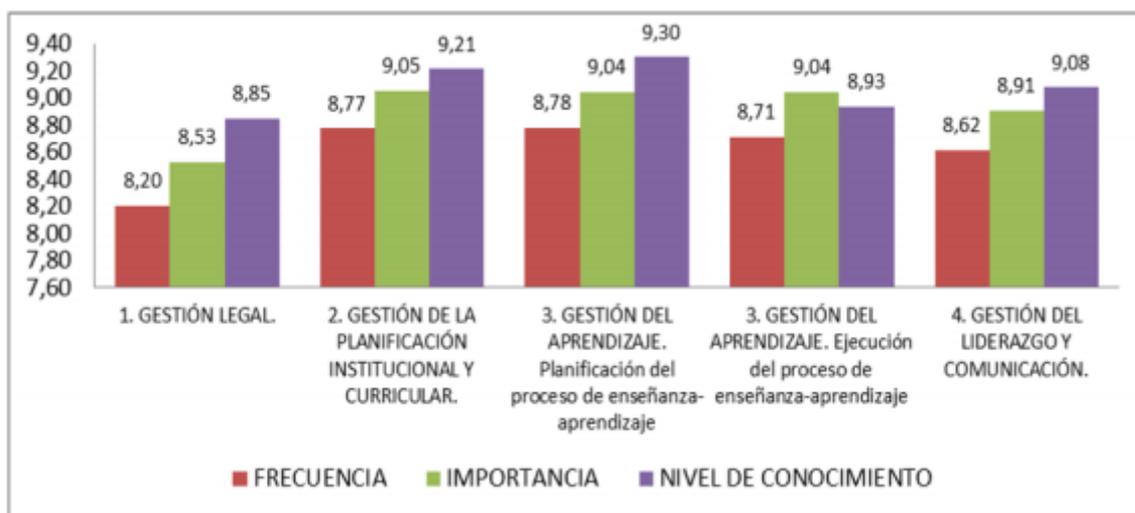


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa General Epiclachima.

El desempeño profesional docente desde una visión general, ha sido calificado como muy bueno y excelente en las dimensiones de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, consecuentemente se ejecuta con apego a los estándares de excelencia; en este contexto, los ámbitos de la gestión legal, de planificación, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación fortalecen su ejercicio pedagógico, puesto que son capaces “de comprender y

transformar el fenómeno educativo... orientado a profundizar los saberes que conforman los sistemas de las ciencias sociales, naturales y humanas” (Muñoz, 2010).

Pero en un análisis particularizado se verifica que del conjunto de indicadores, el ámbito de la gestión legal ha recibido la calificación más baja de 8.20, este parámetro debe ser considerado por los docentes, para cambiar su accionar tradicional; por nuevos procedimientos que respeten los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y en fin los principios de la legislación educativa.

CONCLUSIONES

- El desempeño profesional de los docentes en el ámbito de la gestión legal es muy bueno, tanto en las dimensiones de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que poseen para aplicar la legislación educativa en su labor diaria; sin embargo, se observan leves debilidades que respetan los derechos de los niños, niñas y adolescentes, por ello su gestión en este indicador específico es considerada irregular que requiere una atención oportuna.
- El desempeño docente referido a la planificación institucional y curricular, es calificado como muy bueno y excelente en los datos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, valoración que se ve reflejada en la participación en la elaboración del PEI, en el diseño de instrumentos institucionales y en la planificación de clases; no obstante, pequeñas debilidades se presentan en los componentes de frecuencia ya que no incorporan en su planificación el diseño de proyectos con fines educativos, ni tampoco participan activamente en la elaboración del plan de riesgos de la institución; por lo tanto, desaprovechan las fortalezas de estas herramientas pedagógicas que potenciarían su desempeño pedagógico.
- El desempeño profesional del profesorado en el ámbito de la gestión del aprendizaje, es valorado como muy bueno en los momentos pedagógicos de INICIO, DESARROLLO y EVALUACIÓN del período de clases, esta opinión del docente es acreditada por la adecuada ejecución de la motivación de los temas de clase, y aplica las técnicas eficaces para verificar los resultados que se han estudiado en el período de clases con los alumnos.
- La investigadora al observar el desarrollo de la gestión del aprendizaje en un período de clase, determina que existen moderadas debilidades por parte del docente, en la fase de INICIO cuando trata de recuperar experiencias previas de los estudiantes, en el momento de DESARROLLO al ejecutar actividades para organizar, sistematizar; y, en la etapa de EVALUACIÓN al aplicar acciones prácticas fuera del aula que permitan corregir el comportamiento de los estudiantes.
- El nivel de liderazgo y comunicación en el desempeño de los docentes es valorado como muy bueno, tanto en la opinión del profesorado como de la investigadora, evidenciándose las fortalezas al propiciar en el aula relaciones de amistad, aplicar

estrategias cooperativas de aprendizaje y en la promoción del trabajo ordenado para realizar las actividades académicas y pedagógicas en un ambiente de comunicación y confianza.

- Se constatan reducidas debilidades en el liderazgo y comunicación del desempeño docente, ya que a criterio de la investigadora, el profesorado no incorpora en su gestión a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y rara vez involucra a los estudiantes en la planeación del trabajo académico, por lo que el accionar docente se realiza al margen de esos actores educativos y sociales.

- El desempeño profesional de los docentes investigados, es calificado como muy bueno y se aproxima a los niveles de excelencia, pues los indicadores cuantitativos de la investigación de campo, evidencian valoraciones compatibles con los estándares de calidad, eficiencia y eficacia educativa; sin embargo, se debe poner atención para mejorar las debilidades concernientes al respeto de derechos de los estudiantes, diseño de proyectos educativos, organización y sistematización de actividades académicas y el mejoramiento del liderazgo y comunicación para propiciar relaciones con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los docentes que pongan en práctica los derechos y deberes de los niños, niñas y adolescentes en cada tema de clase que realicen con sus alumnos y en las reuniones con los directivos y docentes en año lectivo en curso; asimismo realicen una lectura comprensiva de forma anual o por quimestres de los estatutos legales del sistema educativo ecuatoriano, para reforzar el conocimiento de los mismos, les den su importancia y los apliquen frecuentemente en su práctica educativa.
- El director del centro escolar debe programar seminarios de capacitación y autoformación dirigidos a los docentes al inicio de cada quimestre en las temáticas de elaboración, ejecución y evaluación de proyectos con fines educativos, y debe hacer dos simulacros de actuación durante el año lectivo, para poner en práctica los lineamientos del plan de gestión de riesgos del establecimiento; aprovechando estas herramientas de planificación institucional y curricular para que ayuden al cumplimiento de los objetivos del centro escolar y sus integrantes.
- Para mejorar la gestión del aprendizaje por parte de los docentes, se recomienda la ejecución de un seminario-taller cada quimestre, en el que se potencien el desarrollo de competencias que tornen efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje en todos los momentos pedagógicos, ya sea recuperando las experiencias previas de los estudiantes, ejecutando las actividades de organización y sistematización, y aplicando las acciones prácticas fuera del aula que permitan corregir y mejorar el comportamiento de los estudiantes. La comisión pedagógica de la institución escolar colocará en el cronograma de actividades la fecha de realización del evento señalado.
- Los docentes deben generar planes de desarrollo institucional formulados al inicio del año escolar, en los cuales articulen sus actividades socio académicas a la cooperación de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, para de esta manera aprovechar sus potencialidades, el subdirector del centro educativo será el responsable de establecer los puntos de cooperación y de precisar al menos dos fechas cada trimestre para evaluar los lineamientos de lo acordado con esas instituciones.

- Los maestros y maestras al inicio de cada quimestre y antes de iniciar el desarrollo del currículo, deben realizar un encuadre de los temas que se estudiarán conjuntamente con sus estudiantes, y respetando su opinión se incorporarán o se eliminarán contenidos, esto como una forma de mejorar los niveles de liderazgo y comunicación, mediante la integración real y efectiva de los estudiantes a la planificación y ejecución conjunta de las actividades académicas. El director del área académica será el responsable del cumplimiento de estas actividades.

- La institución educativa al inicio del año escolar, debe diseñar un plan agresivo de capacitación, formación, y autoformación docente, señalando las fechas de ejecución, los temas a estudiarse, las actividades a realizarse, los responsables y los criterios de evaluación; que apunte al mejoramiento del desempeño profesional en los temas de: respeto a los derechos de los estudiantes; diseño de proyectos educativos; eficacia de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en sus momentos inicial, de desarrollo y evaluación; vinculación con otras instituciones; y, mejoramiento del trabajo en equipo, como una forma de promover el desarrollo de la institución educativa, teniendo como soporte un eficaz desempeño docente que eleve la calidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

Aguerrondo, I. (2003). *Formación docente: desafíos de la política educativa*. Recuperado de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad8/cud_08.pdf

Almohalla, J. (2012). *Organización de los centros educativos. Educación infantil y primaria*. Recuperado de <http://www.educa2.madrid.org/documents/397121/3003109/Organizaci%C3%B3n+Centros+de+Educaci%C3%B3n+Infantil+y+Primaria.pdf/1b4c7e88-d591-4eff-8f4b-f45eddb47c6b>

Anijovich, R. y Mora, S. (2009). *Estrategias de enseñanza. Otra mirada al quehacer en el aula*. Recuperado de <http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/biblio/79Como-enseamos-Las-estrategias-entre-la-teoria-y-la-practica.pdf>

Arancibia, V. (2012). *Desafíos y avances de la política docente en Chile*. Recuperado de <http://www.cpeip.cl/usuarios/cpeip/File/2012%20presentaciones%20VIOLETA/Avances%20y%20Desafios%20Puerto%20MonttOK.pdf>

Avalos, B. (2001). *El desarrollo profesional de los docentes. Proyectando desde el presente al futuro*. Recuperado de http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3n%20Permanent/Educaci%C3%B3n%20Universitaria/Documents/desarrollo_profesional_docentes_futuro_avalos.pdf

Barrera, I. y Myers, R. (2011). *Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate*. Recuperado de <http://www.mexicanosprimero.org/images/stories/PREAL59EstandaresYevaluacionDocenteEnMexico.pdf>

Barrera, M, y Valencia, P. (2008). *Estrategias de manejo conductual en el aula*. Recuperado de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0037/File/Inspector/Paz%20ciudadana%205%20Manual_Manejo_de_Aula_Docentes_Final_17.11.08.pdf

Barriga, C. (2011). *Planificación curricular I*. Recuperado de http://app.ute.edu.ec/content/3516-579-1-1-18-17/MODULO_DE_PLANIFICACION_CURRICULAR.pdf

Barriga, F, y Hernández, G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Recuperado de http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/estategias_docentes.pdf

Blanco, G. (2007). *Cambio de significado de la práctica docente a través de un eje diacrónico*. Recuperado de <http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/10/educacion/C16.pdf>

Bonifaz, R. (2012). *La asignación de desempeño colectivo desde una perspectiva sistémica*. Recuperado de http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/asignacion/home/documentos/Inauguracion_ADECO_Rodolfo_Bonifaz.pdf

Brun, M. (2011). *Las tecnologías de la información y las comunicaciones en la formación inicial docente de América Latina*. Recuperado de http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/44612/serie_172_mario_brun_tic_alis_09.2011.pdf

Bueno, E. (1999). *La gestión del conocimiento: nuevos perfiles profesionales*. Recuperado de <http://www.sedic.es/bueno.pdf>

Cabezas, C. y Ramos, M. (2011). *Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE*. Recuperado de http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PON-Cristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_relacionados_desempeño_docente.pdf

Cabrejo, G. (2009). *El desempeño profesional del docente*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/21023711/EL-DESEMPENO-PROFESIONAL-DEL-DOCENTE>

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Recuperado de http://ceadug.ugto.mx/iglu/Mod%20III/lecturas/Problemas_gestion_educativa1.pdf

Carbajo, F. (2004). *La comunicación entre el profesor-tutor y los alumnos*. Recuperado de <http://www.uv.mx/dgda/files/2013/02/zCarbajo-COMUNICACION-TUTOR-ALUMNO.pdf>

Castañeda, H. y Segura J. (2011). *Desarrollo profesional de los docentes en entornos personales de aprendizaje*. Recuperado de <http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/24647/1/CastanedaAdell2011preprint.pdf>

Centro interuniversitario de desarrollo – CINDA grupo operativo de universidades chilenas fondo de desarrollo institucional – mineduc - Chile. (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Recuperado de [http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/38-](http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/38-Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20y%20Calidad%20de%20la%20Docencia%20Universitaria/EVALUACI%C3%93N%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCEN.pdf)

[Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20y%20Calidad%20de%20la%20Docencia%20Universitaria/EVALUACI%C3%93N%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCEN.pdf](http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/38-Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20y%20Calidad%20de%20la%20Docencia%20Universitaria/EVALUACI%C3%93N%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCEN.pdf)

Chininin, V. (2011). *Planificación estratégica educativa*. Recuperado de <http://rsa.utpl.edu.ec/material/213/G34106.1.pdf>

Constitución de la República del Ecuador, (2008). Montecristi. Registro Oficial N° 449.

Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios del buen desempeño docente*. Recuperado de http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar_FSM.pdf

De León, B. (2011). *La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as*. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4440/larelacionfamiliaescuelaysurepercusionenlaautonomiay.pdf

Díaz, A. y Hernández, G. (1998). *Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos*. Recuperado de <http://www.uv.mx/dgda/files/2012/11/PPP-DC-Diaz-Barriga-Estrategias-de-ensenanza.pdf>

Dirección general de desarrollo de gestión e innovación educativa de la subsecretaría de educación básica. (2010). *Un modelo de gestión para la supervisión escolar*. Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo5.pdf>

Dirección general de desarrollo de gestión e innovación educativa de la subsecretaría de educación básica. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica*. Recuperado de http://www.sepbcs.gob.mx/Programas_Escuela%20Calidad/MexicoPECX/Modelo%20de%20Gestion%20Educativa.pdf

Gairín, J. (1999). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Recuperado de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf

García, A. (2012). *Gestión educativa: Retos, fundamentos y competencias*. Recuperado de <http://www.funandi.edu.co/bda/bitstream/123456789/55/1/Gestion%20Educativa%20Retos%20Fundamentos%20y%20Competencias.pdf>

García, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008). *Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión*. Recuperado de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CFQQFjAG&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3051725.pdf&ei=Hmu2UpaWlPHLkAfLyYCQBq&usq=AFQjCNG90T9I UXwN3W7YXGwMd2DyOQ-Sw&bvm=bv.58187178,d.eW0>

Garreta, J. y Llevot, N. (2007). *La relación familia-escuela*. Recuperado de http://www.fundacion-sm.com/ArchivosColegios/fundacionSM/Archivos/2007%202008/publicaciones/La%20relacin%20familia_escuela.pdf

Garreta, J. (2008). *La participación de las familias en la escuela pública*. Recuperado de http://www.geosoc.udl.es/recerca/documents/la_participacion_familias_escuela.pdf

Gento, S., Palomares, A., García, M. y González, R. (2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas*. Recuperado de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>

Gutiérrez, E. (1998). *Relación profesor alumno y su incidencia en el rendimiento escolar*. Recuperado de <http://www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/2879.pdf>

Gutiérrez, E. (2010). *Evaluación de la educación: Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos*. Recuperado de <http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE3221Gutierrez.pdf>

Hacia el plan decenal de educación del Ecuador 2006 – 2015. Recuperado de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

Henríquez, M. (2002). *La incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en la formación inicial docente. Caso Universidad de los Andes-Táchira*. Recuperado de <http://www.comunidadandina.org/bda/docs/VE-EDU-0009.pdf>

Instituto Pablo A. Pizzursno. (1994). *Documento marco sobre planificación institucional*. Recuperado de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000492.pdf>

Jiménez, I. (2008). *La relación familia escuela*. Recuperado de <http://centros.educacion.navarra.es/caps/primaria2/files/La%20relaci%C3%B3n%20familia%20escuela.pdf>

Krichesky, M. (2006). *Escuela y comunidad. Desafíos para la inclusión educativa*. Recuperado de <http://portal.oas.org/LinkClick.aspx?fileticket=x13TKXKdMw4%3D&tabid=1896>

Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011). Quito. Registro Oficial N° 417.

Martín del Pozo, R. y De Juanas Oliva, Á. (2009). *La formación inicial en competencias valorada por los maestros en activo*. Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1254435799.pdf

Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. Recuperado de http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitaless/pdf/Psicologia/Administracion_educativa.pdf

Martínez, S. (2012). *Análisis y reflexión de la práctica docente ¿procesos individuales o colectivos?*. Recuperado de http://portal2.edomex.gob.mx/normal_tlalne/acerca_normal/publicaciones/publicaciones_vigentes/groups/public/documents/edomex_archivo/normal_tlalne_pdf_revista2.pdf

Maureira, O. y Rojas, A. (2013). *Características del liderazgo transformacional en docentes de lenguaje y comunicación en una muestra de establecimientos escolares de vulnerabilidad social*. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v39n1/art07.pdf>

Medrano, H. y Molina, S. (2010). *Desempeño profesional de docentes del siglo XXI*. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana*. Recuperado de [http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares de %20desempeno profesional docente.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_desempeno_profesional_docente.pdf)

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Moya, A. (2010). *La relación profesor - alumno*. Recuperado de [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero 27/ANTONIA MARIA MOYA MARTINEZ.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_27/ANTONIA MARIA MOYA MARTINEZ.pdf)

Muñoz, B. (2010). *Desempeño Docente Vs Rendimiento Escolar*. Recuperado de <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>

Murillo, F., González, V. y Rizo, H. (2006). *Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente*. Recuperado de [http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion desempeño carrera profesional docente_unesco.pdf](http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf)

Murillo, F. y Román, M. (2012). *Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú*. Recuperado de <http://siep.org.pe/archivos/up/262.pdf>

Navarro, J. (2006). *Dos clases de políticas educativas. La política de las políticas públicas*. Recuperado de <http://www.thedialogue.org/PublicationFiles/PREAL%2036.pdf>

Peluffo, M. y Catalán, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Recuperado de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/12167/manual22.pdf>

Pereda, C. (2003). *Escuela y comunidad. Observaciones desde la teoría de sistemas sociales complejos.* Recuperado de <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n1/Pereda.pdf>

Pernett, J. (2004). *La gestión educativa por procesos.* Recuperado de <http://comunidad.udistrital.edu.co/jpernett/files/2011/09/La-Gesti%C3%B3n-Educativa-por-Procesos.pdf>

Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza – aprendizaje. Docencia universitaria basada en competencias.* Recuperado de <http://www.uaemex.mx/incorporadas/docs/MATERIAL%20DE%20PLANEACION%20INCORPORADAS/SD%20Estrategias%20de%20ensenanza-aprendizaje.pdf>

Gargallo, B. (2011). *Procesos de aprendizaje y estrategias de enseñanza.* Recuperado de <http://ocw.uv.es/ocw-formacio-permanent/2011-3-20-PROCESOS-Y-ESTRATEGIAS-APRENDIZAJE.pdf>

Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2012). Quito. Registro Oficial N° 754.

Representación de la Unesco en Perú. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas.* Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Robalino, M. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente.* Recuperado de http://www.ciep.fr/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Robalino_Magaly_es.pdf

Rodénas, J. (2010). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula.* Recuperado de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>

Romero, G. (2009). *La motivación del profesor: Un gran recurso educativo.* Recuperado de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_20/GUSTAVO-ADOLFO_ROMERO_BAREA02.pdf

Rosas, P. (2006). *Tipos o modelos de gestión educativa*. Recuperado de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>

Ruiz, J. (2012). *La organización institucional*. Recuperado de [http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo 1 . LA ORGANIZACION I NSTITUCIONAL. 2012 - copia.pdf](http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo+1+.+LA+ORGANIZACION+I+NSTITUCIONAL.2012+-+copia.pdf)

Sánchez, M. y Hernández, Z. (2007). *Comunicación del gerente educativo y desempeño de los docentes de la tercera etapa de educación básica*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99318750009.pdf>

Sanhueza, V. (2010). *Motivación en la formación inicial docente*. Recuperado de [http://amotivarseaprende.blogspot.com/2010/11/ensayo-motivacion-en-la-formacion 26.html](http://amotivarseaprende.blogspot.com/2010/11/ensayo-motivacion-en-la-formacion+26.html)

Sistema educativo estatal subsecretaría de educación básica coordinación de gestión educativa. (2009). *Modelo de gestión escolar*. Recuperado de <http://cte.seebc.gob.mx/temas-curriculares/blog/5mom/proyecto-escolar-educacion-basica/manual-y-modelo-de-gestion/modelo-de-gestion-escolar.pdf>

Soubal, S. (2008). *La gestión del aprendizaje*. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>

Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>

Timperley, H. (2010). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Recuperado de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Educational_Practices/EdPractices_18s.pdf

Universidad Veracruzana. Dirección general de desarrollo académico. (2011). *Evaluación al desempeño docente*. Recuperado de <http://www.uv.mx/dgda/files/2012/11/EVALUACIONALDESEMPEÑODOCENTEESTUDIANTESYCONSEJOTECNICO2012.pdf>

Uribe, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: Un desafío de orden superior.* Recuperado de <http://www.galeon.com/documentosmc/liderazgo.pdf>

Vargas, L. (2010). *Docentes la formación docente.* Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103_Magyoly.pdf

Zárate, J. (2002). *El arte de la relación maestro alumno en el proceso enseñanza aprendizaje.* Recuperado de http://www.prepafdza1.com/Carlos_Salazar/antologia%20relacion%20maestro%20alumno.pdf

PROPUESTA

ESTRATEGIA

ÁMBITO	LEGAL	<input checked="" type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:		
<p>El problema que se aborda en la presente propuesta esta evidenciado en la tabla 2, del capítulo III de la investigación, y corresponde al ítem 1.1, en virtud que el mismo ha sido valorado como regular, siendo el descriptor que ha sido calificado con la nota más baja del conjunto de indicadores referentes al desempeño docente; por consiguiente, se interpreta que los docentes adoptan determinadas prácticas y procedimientos de relación con sus estudiantes, en los cuales, en cierto sentido, irrespetan los derechos de estos últimos.</p> <p>Dada la realidad que se describe, y como una manera de aportar al perfeccionamiento del ejercicio docente, es que se plantea la ejecución y resolución el problema denominado: ¿Cómo abolir el irrespeto que los docentes profieren a los derechos de las niñas, niños y adolescentes que estudian en el centro educativo Escuela Pública de Educación General Básica “General Epiclachima” de la parroquia Zumbi cantón Centinela del Cóndor, año lectivo 2013-2014?</p> <p>Lógicamente que se tiene la firme convicción, que una vez realizadas las actividades y más eventos atinentes al tema propuesto, los docentes optimizarán su práctica educativa, las relaciones con sus estudiantes, conjuntamente con el resto de miembros de la comunidad educativa, construirán un clima social escolar y de aula que favorezca a los aprendizajes de los estudiantes.</p>		
OBJETIVO:		
OBJETIVO GENERAL:		
<p>Abolir el irrespeto que profieren los docentes a los derechos de las niñas, niños y adolescentes al ejecutar su práctica de enseñanza aprendizaje y en la convivencia escolar.</p>		

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer las normas legales y constitucionales que garantizan los derechos de los niños, niñas y adolescentes que estudian en el centro educativo.
- Aplicar en la práctica educativa los preceptos legales y constitucionales que hagan efectivos los derechos del estudiantado.
- Asegurar el cambio de actitud de los docentes, mediante la firma de una acta de compromiso que garantice la aplicación de los derechos de los alumnos y alumnas.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTOS:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>Actividad 1: Organización de mesas de conversación, y talleres de análisis de los derechos que garantizan la Constitución y la Ley de Educación a los estudiantes de los centros educativos.</p>	<p>Procedimiento 1: Fijar la fecha de realización del evento. Seleccionar las temáticas de la Constitución y la Ley de Educación que serán estudiadas. Conformación de grupos mixtos de trabajo. Establecer los mecanismos de participación de los estudiantes y docentes en la ejecución del conversatorio (lectura, debate).</p>	<p>Recursos 1: Separatas de las partes de la Constitución y la Ley de Educación. Papel bond, esferográficos. Mobiliario. Aulas escolares</p>	<p>Evaluación 1: Pertinencia de los temas de estudio. Capacidad de organización. Efectividad en la participación.</p>
<p>Actividad 2: Elaboración de un listado que refleje los derechos del alumnado que son vulnerados por los docentes, que</p>	<p>Procedimiento 2: Los grupos de trabajo elaborarán un listado de los derechos vulnerados. Los trabajos serán entregados al responsable de la</p>	<p>Recursos 2: Papel bond. Carteles. Esferográficos. Marcadores.</p>	<p>Evaluación 2: Capacidad de concreción. Contextualización Jerarquización de derechos.</p>

están contenidos en las leyes y otros normativos que orientan la educación.	actividad. Se corregirán errores de redacción y ortografía.		
Actividad 3: Redacción y firma de actas de compromisos asumidos por docentes y estudiantes sobre el respeto de derechos y cumplimiento de obligaciones; evaluación; y programación de nuevos eventos.	Procedimiento 3: Una comisión mixta integrada por docentes, estudiantes y directivos, redactarán los compromisos Reunión de socialización del trabajo ejecutado. Firma del acta de compromisos que asumen los actores educativos a través de sus representantes.	Recursos 3: Convocatoria escrita, computadora, diapositivas, infocus. Actas de compromiso. Fichas de evaluación. Matriz de programación de nuevos eventos.	Evaluación 3: Nivel de compromisos de cada actor educativo. Predisposición al cambio. Capacidad de ejecutividad. Practicidad de derechos y obligaciones en la convivencia escolar.
BIBLIOGRAFÍA:			
Constitución de la República del Ecuador, (2008). Montecristi. Registro Oficial N° 449.			
Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011). Quito. Registro Oficial N° 417.			
Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). <i>Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana</i> . Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares de %20desempeno profesional docente.p df			
Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2012). Quito. Registro Oficial N° 754.			

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

La Universidad Técnico 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**

*Compañeros directos
de 5to 1er año
30/8/13
Manténgase por favor
18 horas para que los
trabaje el grupo, mándele los datos de
teléfono
24/12/13*

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,..... del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:			Institución Educativa			Docente Investigador		

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.	

ÁMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento.
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 (FOA) 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 (FOA).			
	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	Adecua 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 disciplinares 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	Planifica 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		Promueve 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		Involuta 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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CODIGO			
Investigador	Institución Educativa	Formada Investigada	Fecha 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 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 a 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	INICIO	1.1.1 Desbar olla es estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Planifica actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, da la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.2 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados de aprendizaje.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.4 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
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 coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.	
	2.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales e 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		Mantiene 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 y deberes en el aula.	

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



Fuente: Foto panorámica de la institución investigada. Escuela Pública de Educación General Básica "General Epiclachima" de la parroquia Zumbi cantón Centinela del Córdon, año lectivo 2013-2014.



Fuente: Observación a las actividades docentes y aprendizajes de los alumnos del quinto año paralelo "A" de Educación General Básica, en el centro educativo Escuela Pública de Educación General Básica "General Epiclachima" de la parroquia Zumbi cantón Centinela del Córdon, año lectivo 2013-2014.



Fuente: Observación a estudiantes y maestra del quinto año paralelo "B" del centro educativo Escuela Pública de Educación General Básica "General Epiclachima" de la parroquia Zumbi cantón Centinela del Cóndor, año lectivo 2013-2014.



Fuente: Observación de la clase de uno de los Docentes investigados y alumnos del 3er año de Educación General Básica del centro educativo Escuela Pública de Educación General Básica "General Epiclachima" de la parroquia Zumbi cantón Centinela del Cóndor, año lectivo 2013-2014.