



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en el nivel de Educación básica del centro educativo “Ezequiel Crespo Ambrosi” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay durante el año lectivo 2013-2014.

Trabajo de fin de titulación

AUTOR: Ponce Uzhca, Vilma Patricia

DIRECTOR: Quezada Ochoa, Henry Antonio, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO PAUTE

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Dr.

Henry Antonio Quezada Ochoa

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en el nivel de Educación básica del centro educativo “Ezequiel Crespo Ambrosi” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay durante el año lectivo 2013-2014, realizado por Ponce Uzhca Vilma Patricia ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Ponce Uzhca Vilma Patricia declaro ser autora del presente trabajo de fin de Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en el nivel de Educación básica del centro educativo “Ezequiel Crespo Ambrosi” de la ciudad de Cuenca, Provincia del Azuay durante el año lectivo 2013-2014 director 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:.....

Autor: Ponce Uzhca Vilma Patricia

Cédula: 0106089519

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico a mi esposo Wilfrido, que fue quien me alentó para llegar a culminar mis estudios, a mis hijos Jeremías y Salome mi más grande motivación, ya que por ellos y para ellos me he esforzado día a día luchando constantemente para llegar a cumplir la meta trazada, por otro lado con todo cariño a mis padres que creyeron en mí y me apoyaron desde el principio a continuar con mis estudios y hoy con la bendición de Dios ese sueño se verá plasmado al momento de graduarme a la vez dedico mi sueño cumplido a todos quienes fueron parte de este proceso de estudio y formaron parte del mismo de una y mil maneras .

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

Ante todo quiero agradecer a Dios por haberme dado la salud y la capacidad para realizar este trabajo en el cual está plasmado mi dedicación y mi esfuerzo, mi lucha constante para conseguir el objetivo planteado también agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, a la modalidad abierta y a distancia que me dio la oportunidad de seguir mis estudios de tercer nivel y de esa manera llegar a culminar mi carrera con el anhelo siempre esperado.

Agradezco también a mis padres, y a quienes de una u otra manera estuvieron ahí, brindándome apoyo económico, moral y espiritual que necesitaba, vaya mi más grande admiración puesto que sin su ayuda no hubiese sido posible lograr este inmenso avance para mi vida profesional, también vaya mi sincero agradecimiento a mi asesor de tesis y en especial a dos personas que fueron el pilar fundamental en este gran paso Graciela Eras quien voluntariamente me ayudó, me instruyó de manera incondicional estuvo ahí siempre que necesitaba su ayuda sin reniego ni interés, y a mi esposo quien estuvo compartiendo mis tristezas, mis esfuerzos, mis alegrías, mis preocupaciones, que me motivó día a día para que este trabajo sea realizado de la mejor manera y sea también una gran satisfacción.

PATRICIA PONCE.

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.....	7
1.1. Desempeño docente.....	8
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	10
1.1.2.2. Motivación.....	13
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	17
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	19
1.1.2.5. Organización institucional.....	21
1.1.2.6. Políticas educativas.....	23
1.1.3. Características del desempeño docente.....	26
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	27
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	28
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	30
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	32
1.2. Gestión educativa.....	33
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	34
1.2.2. Características de la gestión.....	34
1.2.3. Tipos de gestión.....	35
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	39
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	41
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	43
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	45
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	47
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	48
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	48
1.3.2. Tipos de estrategias.....	49
1.3.2.1. En la gestión legal.....	50
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	51
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	53
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	56
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	58
2.1. Diseño de investigación.....	59
2.2. Contexto.....	59
2.3. Participantes.....	61
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	61
2.4.1. Métodos.....	61
2.4.2. Técnicas.....	62
2.4.3. Instrumentos.....	62
2.5. Recursos.....	63

2.5.1. Talento Humano.....	63
2.5.2. Institucionales.....	63
2.5.3. Materiales.....	63
2.5.4. Económicos.....	64
2.6. Procedimiento.....	64
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	65
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	67
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	69
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	71
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	72
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	75
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	78
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	80
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	83
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	83
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	85
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	96
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	104
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	110
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	112
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.....	112
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	113
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	116
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	118
CONCLUSIONES.	125
RECOMENDACIONES.....	126
BIBLIOGRAFIA.....	128
PROPUESTA.....	134
ANEXOS.....	139
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El desempeño docente, abarca el trabajo que realiza un profesor en su quehacer profesional, las responsabilidades que implican el desarrollo de su función, y el compromiso que este debe tener consigo mismo, y con la comunidad educativa.

Esta investigación, busca determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, para esto se eligió a 5 docentes de la Escuela Ezequiel Crespo Ambrosi de la provincia del Azuay, en este estudio se utilizaron métodos, técnicas e instrumentos que permitieron obtener la información requerida.

Se concluye que; aunque el liderazgo es fácil de explicar, no es fácil de ejercer, ya que en ocasiones el docente pierde el control de sus estudiantes dejando producir en el aula una desorganización total, perjudicando el proceso de enseñanza que se pretende lograr.

Apreciado lector lo invito a leer del contenido del presente trabajo, el cual lo ayudará a comprender los distintos aspectos del desempeño docente.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, Docente, Enseñanza, Aprendizaje, Liderazgo

ABSTRACT

Teacher performance, covering the work done by a teacher in their professional duties, responsibilities involving the development of its function, and that this commitment must be himself, and the educational community.

This research seeks to determine teacher performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis for this they chose a 5 School teacher Ezequiel Crespo Ambrosi of the province of Azuay, in this study methods, techniques and tools, we have obtained the required information is used.

It is concluded that; although leadership is easy to explain, it is not easy to exercise, because sometimes the teacher loses control of his students left in the classroom produce disarray, undermining the teaching process to be achieved.

Dear reader, I invite you to read the contents of this work, which will help you understand the various aspects of teaching performance.

KEYWORDS: Performance, Teaching, Teaching, Learning, Leadership

INTRODUCCIÓN

Hoy en día una educación de calidad es la que está siendo exigida de forma general para todas las instituciones, ya sean privadas o públicas, y también para aquellas que forman docentes, es importante reconocer que la responsabilidad de mejorar y de elevar el desarrollo de nuestro país, depende de la enseñanza que se está impartiendo en los establecimientos educativos, y de los buenos aprendices que formen, los cuales aportaran en el progreso de la sociedad, siendo unos profesionales comprometidos en trabajar por la justicia y la equidad, por la superación que será fructífera cuando lleven a la práctica todos los conocimientos que han sido brindados o fundamentados por instructivos responsables, creativos y sobre todo buenos líderes, que han dejado constancia de que el trabajo en equipo es más provechoso y eficiente.

Con la realización de la presente investigación se aspira adquirir un conocimiento amplio, sobre el desempeño del docente en el proceso enseñanza - aprendizaje respecto a tres interrogantes: ¿Con qué frecuencia los docentes en CC. EE aplican los conocimientos en su práctica educativa? ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa? ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño docente?

Por tal razón se ha propuesto realizar la investigación a docentes que se encuentran laborando en Instituciones Educativas aprobadas por el Ministerio de Educación, para dar respuesta las tres interrogantes antes mencionadas se aplicó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente el cual contiene 4 ámbitos referentes al desempeño docente y estos a la vez tienen diversos indicadores los cuales son analizados por los encuestados y contestados según su criterio personal y su ética profesional.

El conocer el desempeño docente es fundamental y para hacerlo es necesario adentrarse en él, para, observar las acciones se realizan ya sea en el aula o en general por ello, se ha realizado observaciones de las clases impartidas y se ha tomado en cuenta una serie de factores que se destacan en los ámbitos de gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación.

El presente tema investigativo ha sido el centro de una serie de estudios, entre ellos tenemos una investigación realizada en el año 2013 con la temática “Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo” y la conclusión a la que se llegó es que, los profesores muestran preocupación cuando sus estudiantes faltan a clases, rara vez no

recuerdan los temas tratados, no participan con la comunidad, carecen de liderazgo creativo, es necesario fortalecer el desempeño profesional, por lo cual se plantea la propuesta "Talleres de capacitación sobre el liderazgo, creatividad y calidad educativa, para fortalecer el desempeño profesional docente y directivo. (González, 2013)

El estudio de este tema es fundamental, para la UTPL ya que esta investigación pretende recopilar información real sobre: el desempeño docente, y las principales competencias que poseen resultados, que a la vez servirán de insumo valioso para rediseñar la formación práctica de los estudiantes que se preparan en la titulación de Ciencias de la Educación y además, fortalecer la investigación en sus egresados (Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M. et al, 2013, pp. 5).

A partir de esto se ha elegido una institución educativa que permitió recopilar datos sobre el desempeño docente, que una vez analizados hicieron posible identificar una problemática que requirió de una propuesta de mejora la misma que ayudara a los docentes del centro educativo a dar solución a las deficiencias identificadas en la investigación, y de esta manera conseguir que el establecimiento posea un alto prestigio gracias al desempeño y deber de los docentes.

Los recursos utilizados en el desarrollo de la presente investigación han sido solventados en su totalidad por medios propios.

Este estudio fue realizado como parte del trabajo para la culminación de los estudios y además por el interés de vincularse con una labor que tarde o temprano formara parte de la vida profesional, de quienes se encuentran estudiando la carrera de ser Ciencias de la Educación, de igual manera esta experiencia permitió conocer otras metodologías de enseñanza, otras realidades, y adquirir nuevas experiencias que en un tiempo no muy lejano se podrá aplicar en el aula, también ha sido posible conocer y relacionarse con los reglamentos y obligaciones de los docentes con sus estudiantes y con los organismos que los dirigen, al mismo tiempo, esta investigación se realizó para identificar los factores como frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que los docentes poseen o tienen hacia los diversos reglamentos, obligaciones y derechos y a partir de un análisis elaborar una propuesta para fortalecer el progreso de la Institución Educativa y de la comunidad en general. Relacionarse

A partir del exhaustivo estudio realizado se considera que, el docente debe poseer una formación inicial adecuada, una capacitación continua y sobre todo una vocación para enseñar,

enseñar con cariño, dedicación y responsabilidad, cumpliendo con los estándares y normativas expuestas por los organismos externos involucrados en el ámbito educativo.

Por otro lado ha sido visible que el hecho de realizar una investigación no es tarea fácil, ya que implica desafíos a los que hay que enfrentarse, uno de ellos fue buscar una Institución en donde permitan el ingreso para realizar la investigación ya que los docentes tienen miedo a que se observe su trabajo, de dar a conocer sus criterios en una encuesta, pero en otras instituciones se puede observar la seguridad del trabajo que están realizando y le abren las puertas para dar a conocer su compromiso, sin ningún temor a nada.

Para llevar a cabo la recopilación de datos fue indispensable utilizar métodos y técnicas acordes al tema de estudio y al tipo de investigación que se está realizando por tal razón estos han sido previamente elaborados y aprobados para su utilización. De igual manera existieron objetivos planteados que se debieron cumplir con precisión para alcanzar con éxito la investigación.

Es así que los objetivos alcanzados en esta investigación han sido los siguientes:

Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, esto se cumplió al realizar la construcción del marco teórico con la investigación de las distintas fuentes bibliográficas.

Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño, al realizar la encuesta y en las observaciones de las clases impartidas por los docentes se cumplió este objetivo.

Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.

Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad. En la aplicación de la encuesta en la cual se utilizó el cuestionario de autoevaluación docente se pudo obtener información de los tres aspectos como son frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

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 al

desarrollo de las clases. Este objetivo se cumplió a cabalidad en el análisis de datos y la discusión de los resultados.

Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente. Una vez identificado los porcentajes de los diferentes aspectos investigados, y seguidamente su análisis ha sido necesario plantear una propuesta de intervención para el fortalecimiento del desempeño docente y para de esta manera lograr una educación de calidad la misma que será de vital importancia para toda la sociedad.

A continuación se describen los contenidos de la presente investigación:

Se presenta el marco conceptual de la investigación, el cual contiene definiciones y conceptos utilizados en la temática de investigación.

También consta la metodología en la cual se muestra el contexto donde fue realizado el presente trabajo, el diseño de investigación, etc., además los métodos utilizados, las técnicas, los recursos a los que se recurrió en el transcurso de todo este estudio investigativo.

De igual manera se presentan los resultados: análisis y discusión, dentro del cual se emplean gráficos y tablas estadísticas en las cuales son analizadas cada uno de los ámbitos de estudio para permitir la explicación de los datos obtenidos a través de la aplicación de las técnicas (cuestionario y observación).

Además de encuentra las conclusiones obtenidas después de un exhaustivo estudio, además las recomendaciones que surgen de acuerdo con las deficiencias que se han encontrado durante la indagación, igualmente se presenta la propuesta elaborada a partir de los estudios realizados referente a la temática que se está estudiando, finalmente, se presentan las conclusiones y así como la bibliografía consultada y algunos anexos que evidencian las actividades realizadas.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

El desempeño docente es un factor que exige responsabilidad ya que de la manera como los docentes se desenvuelva depende la formación de los estudiantes, se debe tener presente que el hecho de ser profesor no es tarea fácil sino que implica capacitación continua, esfuerzo, sacrificio y dedicación.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Es necesario iniciar con el significado acerca de que es ser docente, para lo cual Sosa, F. (2012) nos manifiesta que “el docente es una persona que “enseña”. La vida, en cambio, demuestra que ser docente es más que “enseñar” un concepto, un procedimiento o alguna destreza manual” (p. 1).

Los profesores, que ejercen hace años y que se dedican predominantemente a este oficio, saben que se aprende a ser docente todos los días, en cada clase, con cada grupo de estudiantes. Su trabajo no se reduce a las actividades del aula, deben actualizarse con la lectura de textos recientes, investigar temas de su especialidad por cuenta propia y preparar estrategias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Respecto a lo que explica el apartado anterior, es posible afirmar que, ser docente no solo se centra en ingresar a un aula ponerse al frente de un grupo de estudiantes y enseñar contenidos, sino que abarca una serie de actividades y actitudes tanto laborales como (brindar una clase, realizar planificaciones, estar innovando sus conocimientos, actualizar su aprendizaje, etc.) y personales como (mantener buenas relaciones entre los compañeros de trabajo, compartir experiencias, interactuar ideas, mantener el respeto mutuo, etc.) Ya que dichas actividades aportarán positivamente en el desarrollo personal y cognitivo del estudiantado, y sobre todo servirá de ejemplo para que ellos cumplan con sus deberes de ciudadanos y desarrollen sus habilidades, se sientan seguros de lo que realizan y así desde ahí aporten en desarrollo y avance de la Institución. La relación armónica entre los docentes, las actividades realizadas en conjunto son indispensables dentro del desempeño docente, pues a partir de esto se genera una situación favorable tanto para el docente como para la Institución educativa.

Respecto al desempeño docente Navarro (2002), dice que es “el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal” (p. 26).

En efecto el desempeño docente constituye el factor principal dentro del proceso de enseñanza –aprendizaje, además es el cordón que sostiene el desarrollo y avance del sistema educativo, por lo tanto, esta labor debe ser cumplida con la máxima

responsabilidad, ya que debe aportar positivamente en la formación de personas, destacando la capacidad de emprendimiento y lucha constante. Todo este proceso de evolución depende del desenvolvimiento de los docentes, partiendo de participar de forma activa en el proceso de instrucción, interactuando en el aula, impartiendo los conocimientos adquiridos, su entrega total y responsable en la tarea de educar, para de esta manera lograr un aprendizaje innovador adecuado, que este proyectado en el desarrollo de procesos de investigación en los educandos.

Según Marcano, Y. (2009) en su artículo menciona que distintos autores desde sus diversos estudios consideran al desempeño docente, como desempeño profesional y coinciden en que es un proceso que se produce, desde la formación inicial y que abarca toda la vida profesional por lo cual se infiere que lo ubican dentro del proceso de formación permanente del docente.

A decir de esta autora la formación inicial se involucra en su totalidad en el desempeño de las funciones profesionales en este caso del docente, ya que todo lo que se aprende en el proceso de aprendizaje y preparación profesional ayuda de una u otra manera en el desempeño laboral ya que es en el aula donde se aplican estrategias, se imparten conocimientos y se comparten experiencias vividas para motivar a los estudiantes basándose en la práctica personal.

Cada actividad desarrollada en la institución constituye trabajo y desempeño es por ello que en el siguiente enunciado el autor deja en claro que el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario como: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes, es también considerado como desempeño docente según lo manifiesta (Fernández, 2008) desde otra concepción respecto a esta temática Montenegro, (2003) menciona, que el desempeño docente es 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.

A partir de lo que manifiestan los autores, claramente se puede apreciar que el docente a través de su trabajo en la institución, está demostrando sus potenciales, dando a conocer los niveles de conocimiento que ha adquirido durante su formación y que ahora los está aplicando en su desempeño laboral, los mismos que van enfocados a un solo fin; la preparación de un individuo para que aporte con conocimientos y proyectos que fomenten el avance del país y la sociedad. Por tal razón, actualmente el estado ecuatoriano y las autoridades competentes en el ámbito de la educación están haciendo hincapié en el desempeño docente, a través de la aplicación de evaluaciones a los docentes los mismos

que sirven para diagnosticar el nivel de conocimiento que tiene los sujetos evaluados, los cuales están siendo preparados y capacitados en caso de obtener un puntaje bajo, mientras tanto quienes han logrado un puntaje excelente están siendo “premiados” o motivados con cierto porcentaje económico, este incentivo debe ser considerado como una motivación para que los docentes se sigan formando día a día en nuevas ramas para llegar a ser excelentes formadores, y no solo por una recompensa económica, sino por la satisfacción personal de ser mejor y de hacer un buen trabajo, para ser reconocido como un profesional de calidad y dejar en alto la calidad educativa que se imparte en nuestro país.

1.1.2.. Factores que influyen en el desempeño docente.

La calidad de desempeño docente dependen de muchos factores que influyen de una u otra manera, a continuación se describen algunos de estos y la manera como inciden el desarrollo del desempeño de un docente al momento de desempeñar su papel.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Vivimos en un mundo de cambios que afectan a la economía, política, sociedad y cultura, y es notable que estas transformaciones repercuten en el sistema educativo, él cuál está lento en aplicarlos y se continúa amparando en los sistemas tradicionales. Ha pasado el tiempo en que la formación inicial en las escuelas y posteriormente en la universidad era considerada suficiente para ejercer una profesión.

En relación a esto Rojo, (2005) señala que “ahora nadie puede pensar que cuando finaliza los estudios que lo capacitan para una profesión, se ha acabado el periodo de formación” (pág. 9).

Esencialmente respecto a la formación docente se puede decir que el ser humano deja de aprender cuando deja de vivir, ya que cada situación que se atraviesa deja una enseñanza, cada capacitación permite adaptarse al sistema actual de educación, un docente no puede conformarse con lo poco que ha aprendido sino estar activo y abierto a aprender más y mejor, y de esa manera compartir sus enseñanzas con los estudiantes a quienes día a día sus representantes confiando siempre en la calidad educativa y sobre todo en el buen desempeño del docente, envían a sus hijos con la esperanza de que se desarrollen en ellos potencialidades de lucha y emprendimiento y además que posean el espíritu de ser buenos líderes que enfoquen su labor en beneficio de su pueblo, y generalmente de la sociedad.

En un informe publicado Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación [IIPE], (2001) se menciona que formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes: formarlos “hoy” para una escuela que posiblemente sufra

transformaciones “mañana”, definir los saberes imprescindibles que deben poseer, brindarles herramientas para que puedan adquirir otros saberes a medida que el conocimiento se transforma, posibilitarles una profunda reflexión sobre las tareas que desempeñarán en sus futuros laborales y los contextos en que llevarán adelante su práctica; por solo mencionar algunas de las necesarias tareas de enseñanza y aprendizaje que implica la formación inicial de maestros y profesores.

La formación inicial del docente, es un gran reto en la actualidad por los grandes cambios que se están dando a nivel educacional, estos a la vez exigen preparación de calidad, que quienes se están formando en la tarea de educar estén en un nivel de enseñanza “máximo” y sobre todo en capacitación constante, aprendiendo diariamente para de esta manera aportar productivamente el desarrollo intelectual del estudiante.

Para Álvarez, et al. (2004) “la formación de los docentes no puede reducirse a aprendizajes de unos contenidos disciplinares para ser enseñados, unos elementos culturales descontextualizados y a unos principios pedagógicos y didácticos que deben ser aprendidos para aplicarlos” (p.60)

Respecto a lo que manifiesta el autor, se puede añadir que; la formación del docente de igual forma tiene que estar enfocada en otros ámbitos, como pueden ser formación en valores, aprendizaje de estrategias para aplicarlas en el aula, enseñar tomando como base a la experiencia que se tiene en relación con el tema, no solamente limitarse a la teoría sino los conocimientos adquiridos llevarlos a la práctica, utilizar cada uno de los recursos en el desarrollo de la profesión, encaminada siempre en un bien común no solamente individual, el trabajo debe ser cooperativo, compartir vivencias entre docentes dentro de la institución e ir creando espacios mutuos de aprendizaje, con la ayuda de capacitación continua, mantenerse en constante actualización de conocimientos didácticos y de las leyes que rigen en el Sistema Educativo.

En un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], (2004) El buen docente es, cada vez más, el que logra guiar a los alumnos entre el caos de los conocimientos disponibles y mostrarles cómo utilizar la información y comunicarse. Él debe igualmente favorecer el desarrollo de las competencias sociales y un ambiente escolar que permita a los jóvenes aprender a vivir juntos y a tornarse ciudadanos responsables. Estas son grandes responsabilidades que no pueden ser asumidas sino por profesionales dedicados y con una buena formación.

Un sistema educativo que se proponga ofrecer una educación de calidad para todos los jóvenes debe poder contar con docentes bien formados, suficientemente remunerados,

capaces de seguir la evolución de los conocimientos y de sus estructuras y con las competencias necesarias para poder tomar en cuenta las crecientes interdependencias que afectan no sólo al mundo sino también a la escuela. Por eso, es importante para un docente disponer de una formación de base sólida, pero es importante también de poner de manifiesto la formación continua y la existencia de un equilibrio entre los dos. .

Generalmente el docente tiene un arduo trabajo en el desempeño de su labor, ya que en sus manos está enseñar contenidos, pero sobre todo enseñar modales servir de modelo para que quienes aprenden vean en él, el patrón a seguir, el profesor debe ser ético, respetuoso, amable tener y vivir un sinnúmero de valores que van de la mano con su trabajo, debe destacar su responsabilidad, y su capacidad de lucha, debe demostrar que no ha aprendido solamente conceptos durante su formación, sino que ha tenido la oportunidad de formarse en virtudes y valores como ya lo habíamos mencionado. Reconozcamos pues que el factor fundamental que influye en la formación inicial y profesional del docente, es también la enseñanza que adquieren durante su preparación, y la metodología que utilizaron los instructivos para lograr que el futuro profesional, tenga una formación adecuada. calidad

De igual forma la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], (2010) exterioriza que, la formación docente eficaz, es continua incluye capacitación, práctica y retroalimentación, a la vez que brinda un tiempo adecuado y apoyo de seguimiento. Los programas exitosos involucran a los docentes en actividades de aprendizaje similares a las que utilizarán con sus alumnos y fomentan el desarrollo de comunidades de aprendizaje docente creando espacios en los cuales el futuro profesor se vaya relacionando con las tareas que debe cumplir, con las metas que debe trazar, con los objetivos que debe cumplir y sobre todo con la responsabilidad que debe poseer para ser un buen docente.

Por ello es indispensable priorizar la formación inicial en la preparación del docente de calidad, ya que esta tiene mayor influencia en su desempeño laboral; un docente mal instruido o mal capacitado puede cometer errores y lo peor es que muchas veces se niega a reconocerlos. Además crea en el estudiante un desinterés y una confusión dado que en lugar de aprender un nuevo conocimiento se desorganiza y confunde.

A partir de estas situaciones que se dan (y que personalmente se ha constatado) es fundamental que el profesor antes de brindar una clase esté bien preparado, con los medios y recursos necesarios que lo ayuden a realizar su trabajo, y sobre todo tenga la seguridad de los aprendizajes que va a impartir, reforzando los campos en los que existe deficiencias buscando soluciones, a través de consultas en internet, libros, consultando a profesores

con mayor experiencia etc., para tener la satisfacción de haber logrado en el estudiante la adquisición y comprensión de un aprendizaje claro y eficaz.

Por otro lado está el estudiante - docente que se prepara de manera adecuada en el cual prima su ética profesional, capaz de reconocer y mejorar en los aspectos que está mal, está abierto a la crítica siempre y cuando esta sea constructiva y la toma en cuenta para mejorar los espacios en que está fallando, y busca medios para capacitarse y poder realizar de manera efectiva su trabajo.

Los cambios recientes en el sistema educativo constituyen un reto grande para quienes se están formando para docentes, ya que han iniciado con una formación, y ahora tienen que adaptarse a las nuevas leyes vigentes, es aquí donde la dedicación y esfuerzo juegan un papel importante ya que el docente debe estar abierto al sin número de innovaciones y adaptarse rápidamente, para brindar un aprendizaje adecuado, todo esto cimentado con un valor fundamental que debe estar siempre presente en cualquier actividad que se realice como es la responsabilidad.

Actualmente las universidades, institutos, y demás instituciones que trabajan en la formación y capacitación del docente, están en la obligación de brindar una educación capaz de afrontar los retos y los cambios de las leyes actuales, retroalimentando la enseñanza y los conocimientos a través de la práctica, (práctica docente, pasantías, etc.) los cuales aportan positivamente para que el futuro docente, vaya conociendo los métodos de trabajo en el momento de desempeñar su profesión.

Por esta razón, actualmente se están creando estándares de evaluación para evaluar diversos ámbitos, y como aporte para que las instituciones puedan mejorar les están bajando de categoría, pero esto no es necesariamente por que sea una mala universidad, (refiriéndose a estas instituciones) sino de esta manera la estimulan a seguir mejorando, para brindar una educación de calidad.

1.1.2.2. Motivación

Según el diccionario de la real academia de la lengua española, la palabra motivación significa, ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

La motivación impulsa a hacer algo, a dedicar tiempo y amor a la actividad que se tiene prevista realizar, todo depende del ánimo, la perseverancia y la dedicación que se ponga para conseguir la meta propuesta, es indispensable realizar toda acción con una mentalidad

positiva para que cuando esta llegue a su culminación, sea gratificante y quede la inmensa satisfacción del saber que se ha cumplido con los objetivos propuestos.

Aldape, (2008) considera, a la motivación como uno de los ejes principales que promueven e impulsan las labores eficaces y efectivas del docente frente a sus estudiantes para lograr los objetivos que se requieren dentro de toda institución educativa. (p.56).

Es fundamental que el docente esté motivado, para que de esta manera pueda transmitir ideas, conocimientos nuevos de manera activa y creativa a sus estudiantes, y que a la vez estos los asimilen productivamente, y no que el momento de la clase sea una rutina diaria, de presentación de deberes, materia, etc. Sino que esos momentos de enseñanza aprendizaje cumpla con las expectativas de un docente de calidad, quien motive a sus estudiantes, y fomente en ellos el trabajo cooperativo aportando con energías positivas, dando el ejemplo, impulsando a luchar para cumplir las metas propuestas.

En el 2011 el estudio del Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz acerca de la motivación nos muestra que se sabe que la gente trabaja por diversas razones; lo que es importante para uno, quizás no tenga importancia para otro. La motivación es algo personal, es así que se debe conocer a los empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva. Algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros más trabajan para satisfacer su propio ego o algo aún más profundo.

Referente a este aporte es importante destacar otro factor que puede ser considerado como motivación en el docente, es un buen sueldo ya que logra en el trabajador una entrega total en su trabajo y lo lleva a realizar con mayor entusiasmo las tareas encomendadas por sus superiores para ganarse aprecio y admiración y sobre todo para cumplir con sus expectativas personales.

En el recuadro se describen algunos conceptos de motivación, los cuales están ordenados según su importancia.

La motivación, es el motor que impulsa al ser humano a llevar a cabo una acción, ya sea personal o en bien social, pero siempre encabezado por una palabra alentadora, una compensación económica, un reconocimiento, etc.

Tabla 1. La motivación

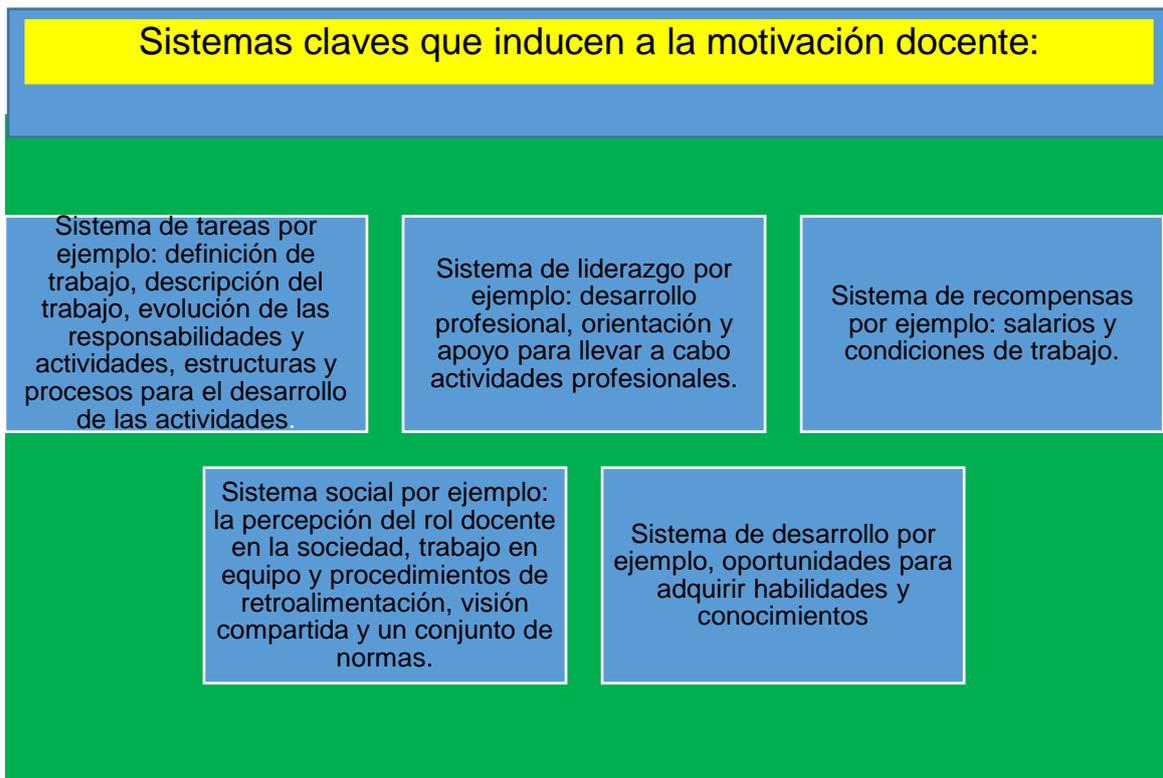
Autores	Definición
Mahillo (1.996)	Define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Entiendo esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi parecer un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.
.(Sexton, 1977:162).	Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.”
(Robbins, 1999:17).	La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.
Chiavenato (2.000)	La define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.
(Armstrong, 1991: 266).	La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño.
Stoner (1.996)	Define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanto energía no se gastaría durante todo este proceso.

Fuente: Ramírez, A. (2012).

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

La motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Este estudio ofrece a las organizaciones algunos aspectos a tener en cuenta, para crear entornos de trabajo más atractivos para los docentes.

Fig. 1 Sistemas clave que inducen a la motivación docente



Fuente: Galtés, R. (2013)

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

Un docente motivado puede realizar de mejor manera su trabajo y a la vez conseguir que el estudiante se interese por el estudio y verlo no como la “obligación” para obtener un título, sino que lo vea de manera distinta por ejemplo como la manera de aprender algo nuevo, de la actitud que tenga el muchacho/a frente al estudio depende mucho del docente, no ser demasiado impulsivo porque esto lo desmotivará, sino ser creativo aplicar reglas motivantes, despertar en el estudiante el interés total, el entusiasmo y la dedicación diaria en sus labores estudiantiles.

Sin embargo, no siempre existen cosas motivantes para el docente en el momento de desempeñar su labor, por ejemplo en el entorno en el que vivo existe una institución de estudio a distancia, en el cual existe un solo docente contratado, pero es imposible trabajar con varios estudiantes e impartiendo todas las asignaturas del currículo, por tal razón los padres de familia han optado por bonificar a dos “ voluntarios” (algo que no está permitido) con un salario bien bajo en comparación con todo el trabajo que hay que realizar.

Esta situación desmotiva ya que al momento de aceptar formar parte del sistema educativo está aceptando todas sus responsabilidades, obligaciones y deberes como tutor dentro de la Institución, es aquí donde se acentúa el compromiso, el apoyo a la comunidad de la cual se

forma parte, para que no se cierren las puertas de este establecimiento que brinda apoyo a familias que no pueden enviar a sus hijos a un colegio presencial, cada vez más la situación se torna difícil, por la falta de estudiantes y mientras tantos los directivos exigen y exigen cumplimiento, pero sin hacer nada por lograr que sus docentes tengan un salario digno, la motivación no siempre está presente en el trabajo de todo docente ya que vivencias como estas manifiestan todo lo contrario.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Vieira, (2007), manifiesta que los cambios por los que ha pasado la escuela a lo largo de los últimos años han generado alteraciones en la dinámica del aula. Por ejemplo hemos dejado de ver al profesor como el poseedor del saber, cómo el que enseña, para considerarle alguien que ayuda a aprender. En el aula la relación pedagógica es tanto cuanto más abierta, positiva y constructiva sea la comunicación profesor- estudiante.

El profesor es considerado ahora como un amigo, como compañero, como guía que brinda sus enseñanzas con el propósito de que sus estudiantes lo pongan en práctica, y también es aquel que está pendiente del comportamiento del estudiante, si observa cambios en él trata de investigar qué es lo que produce, está atento de los problemas de quienes lo rodean, también tiene que ser drástico en el proceso de aprendizaje, ser un guía, un facilitador, es decir, el estudiante es quien construirá su propio aprendizaje, y el profesor reforzará lo que ha quedado inconcluso.

Cabe recalcar que un docente, no es el que debe realizar la tarea del estudiante sino aquel que debe plantear la situación de trabajo y presentarle una serie de reglas y un listado de pautas que creen en él estudiante una serie de desequilibrio y a la vez lo motiven a analizar y a deducir el nuevo conocimiento y realizar la tarea encomendada.

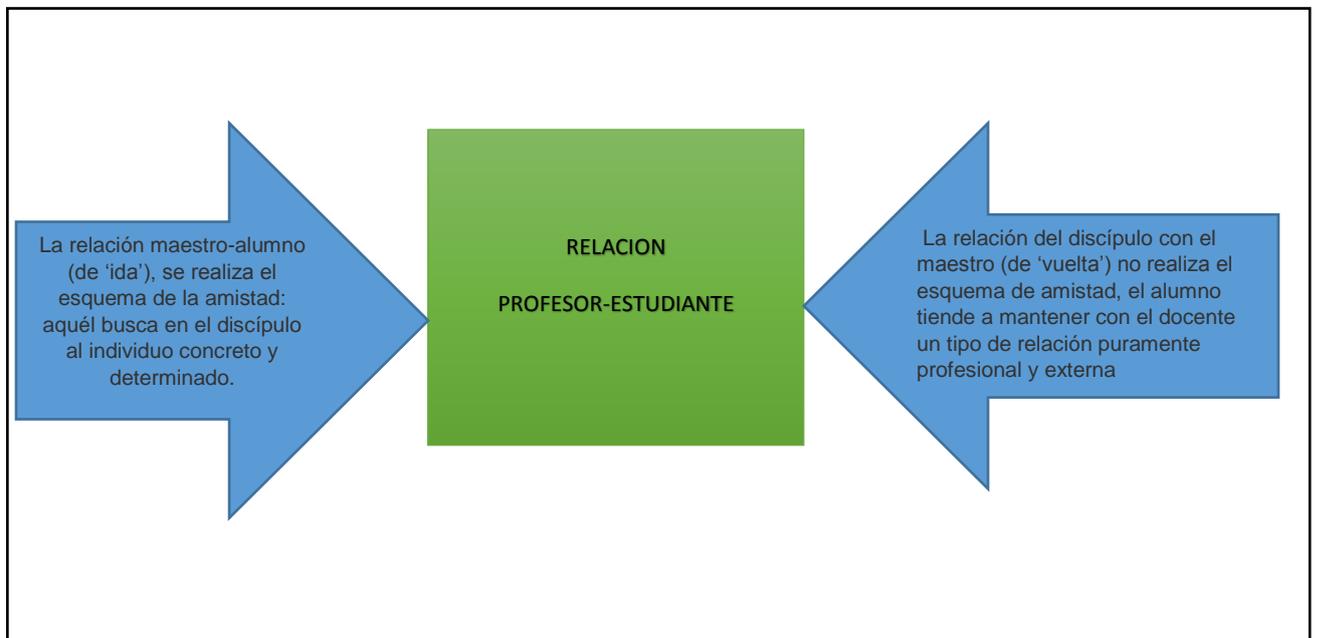
Según García, J. (1989). La actitud correcta del educador es ofrecer oportunidades, opciones más que posiciones, formar más que proteger, orientar más que frenar, dar confianza más que imponerse autoritariamente, ganar el corazón para formar la voluntad. Tiene que intentar comprender al alumno que por naturaleza es inconstante, contradictorio; egoísta y rebelde. Se precisa un equilibrio conveniente, pues de lo contrario, correremos el peligro de torcer vidas.

Lo que señala el autor es imprescindible, respecto a la actitud del profesor en relación con el estudiante, se debe tener equilibrio en la labor docente, es decir, no ser exclusivamente exigente, ni tampoco muy dócil, puesto que el educando está en un proceso de enseñanza y

se aprovechará de cualquiera de las dos situaciones si lo existiera, para hacer que esto influya en su rendimiento académico y su desarrollo comportamental.

Por ejemplo se tiene una serie de conflictos en el aula educativa, ya que se les aplica a los educandos una sanción por más mínima que esta sea o si se le exige, los profesores son considerados como los malos del entorno, en cambio, si se les consiente todo marcha bien, esto sería considerado como chantaje, y es aquí donde el docente debe tomar el control y mantenerse en una posición imparcial, para que el estudiante tenga claro cuál es el papel que desempeñan y juegan los dos sujetos, teniendo presente la relación armónica y respetuosa en el aula.

Fig. 2 Relación Profesor – Estudiante



Fuente: (Cámere, 2009)

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso.

El docente debe considerar al estudiante, como un amigo, tratar de llegar a su espacio y conocer cuál es la manera adecuada para que el educando asimile el aprendizaje y no considerarlo solamente como aquel individuo que retiene conocimientos, lo debe hacer partícipe del proceso de enseñanza, mas no simplemente ser el docente quien hable y

hable, pero a la vez deben existir reglas que deben de cumplirse, para que la enseñanza no sea una rutina pero tampoco sea un salón de diversión.

Evidentemente, las funciones tradicionales en el proceso de enseñanza-aprendizaje se están modificando, los estudiantes asumen cada vez más un papel protagónico, participativo y de colaboración. De esta manera, el profesor se convierte en un guía de las inteligencias colectivas, en una comunidad de indagación, en la cual el estudiante, en colaboración con sus pares, de manera activa, reflexiva y responsable, construye su comprensión (Ángeles, 2003).

Ciertamente el estudiante es el protagonista de su aprendizaje, él es quien debe indagar, en las situaciones inconclusas del proceso de enseñanza y buscar alternativas de solución, porque los conocimientos que va a adquirir le van a servir no solo para obtener un título sino para aplicarlos en su vida personal, laboral, etc.

A partir de esta situación, el profesor debe hacer su intervención para reforzar los contenidos que no han quedado claros, y estar abierto a aclarar las dudas del estudiante utilizando siempre recursos innovados y creativos que llamen la atención a estudiantes.

1.1.2.4. Relación familia escuela

La familia está vinculada a la escuela de manera responsable, y por lo tanto debe estar pendiente de las actividades, programas, y todo lo relacionado con el ambiente educativo del que ya es parte desde que su hija/o ingresó a la escuela o colegio y llegó a ser parte activa de la Institución.

La familia tiene una función importante dentro de la formación del estudiante, al estar pendiente de todo el aprendizaje que este recibe, la relación entre familia- escuela no debe ser una obligación, sino una responsabilidad voluntaria, puesto que en ella se formarán personas que puedan servir a la sociedad.

Según Sánchez, (2011) la escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra. No podemos olvidarnos que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños.

Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede

fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas.

La enseñanza de un niño está en manos de la familia y de la escuela estas dos instituciones deben trabajar en conjunto para lograr un aprendizaje positivo, enseñar en la escuela y reforzar en el ámbito familiar o viceversa, si se trabaja así el niño retroalimentará los conocimientos tanto en la casa como en la escuela.

Para Barrezueta, I. (2011). Los padres de familia tienen la obligación de apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa.

La escuela y la familia deben mantener una estrecha relación en el desarrollo del aprendizaje del estudiante que se está educando, apoyarlo mutuamente para lograr una enseñanza efectiva y eficaz. La familia debe seguir de cerca todo el proceso de estudio del estudiante y conocer cuáles son sus obligaciones y como no también conocer sus derechos para poder cumplirlos y también exigirlos.

También respecto a esta temática Bacete (2002) indica que es requisito indispensable entender que no puede separarse la vida del alumno de la escuela como, la del hijo/a en el hogar, que la colaboración escuela-familia es necesaria e importante [...] ya que las dos son el pilar fundamental en la adquisición de conocimientos del estudiante, por que contribuyen positivamente en su aprendizaje.

A modo de comparación se puede decir que los niños son como un pedacito de plastilina, los padres y docentes son los escultores quienes con conocimientos, enseñanzas, vivencias irán dando forma y de seguro que si tal labor realizan con cariño, dedicación y responsabilidad construirán unas verdaderas obras de arte.

La familia y la escuela son los dos contextos más importantes para el desarrollo humano. El potencial e influencia de ambos contextos aumentará si entre ambos sistemas se establecen relaciones fluidas, complementarias, cordiales y constructivas que tenga como objeto optimizar el desarrollo infantil. Las relaciones entre padres y maestros tienen que ser cordiales y amistosas para poder llegar a un acuerdo en cuanto a objetivos, criterios de educación y trato con los niños, con el fin de que disfruten de su infancia y construyan una personalidad equilibrada. (Velasco, 2011).

El niño aprende lo que observa, por esta razón los padres de familia y docentes deben mantener un nexo de amistad, para que exista, armonía entre las dos partes, y el niño perciba una educación en valores favorecedora mediante los ejemplos de los protagonistas principales como lo son la escuela y la familia. La relación familia – escuela debe ser fortalecida, el padre de familia debe ser el partícipe activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje de su hijo/a por tal razón en la actualidad existen espacios, para que el padre de familia se acerque a la institución y que con toda libertad, pregunte lo referente a la educación de su hijo, por otro lado, también es parte activa de la creación de proyectos, como la elaboración del código de convivencia, planes de contingencia, etc.

No obstante, no siempre existe esta estrecha relación, de acuerdo con las vivencias en mi entorno se puede considerar que los padres de familia no están en la disponibilidad de trabajar en conjunto con la institución educativa, alegando muchas veces falta de tiempo, trabajo, pero con relación a lo que uno se observa más prima el desinterés, ya que consideran que como los estudiantes son mayores de edad, deben saber lo que hacen y saber cómo comportarse, pero la realidad es muy distinta a lo que los representantes creen, el estudiante muchas veces es rebelde y cuando se les comunica a los padres ellos se sienten incomodados por el llamado de atención, claro, está que no todos los representantes opinan así, pero es un bajo porcentaje que considera importante estar al tanto del aprendizaje y comportamiento de sus hijos. A partir de esto existe mucha contrariedad entre lo que manifiestan los autores y lo que se vive en el entorno, la realidad es muy distinta en algunos lugares.

1.1.2.5. Organización Institucional

Ruiz, (2001), manifiesta que “la organización institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas e instituciones formativas lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones”.(p. 5)

En base a lo que nos manifiesta el autor, actualmente la organización institucional, está abierta a los cambios continuos, y permite a los miembros de una institución desarrollar destrezas, y adquirir conocimientos para hacer frente a las constantes modificaciones del sistema educacional, y sobre todo formar parte de la de la innovación, es decir proponer problemáticas que requieren de normativas y leyes actuales para solucionarlas, es decir no seguir dependiendo solo de la masa organizacional de las que forman parte, sino proponer cambios enfocadas en el avance de la institución, y por ende que aporten en el desarrollo de país.

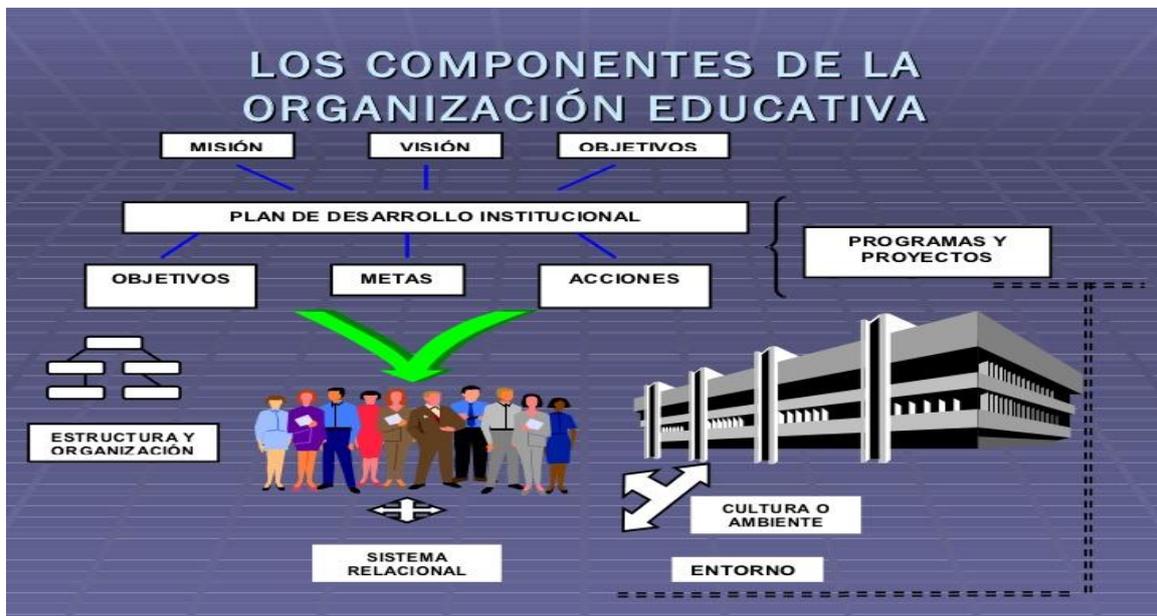
En otro apartado Fernández (2003) expresa: “si consideramos a la organización que aprende como aquella que facilita el aprendizaje de todos sus miembros continuamente se transforma a sí misma, estamos resaltando el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización”. (p. 153)

El formar parte de una organización implica responsabilidad y trabajo, requiere también esfuerzo y creatividad para crear proyectos, ser miembro activo y participe del trabajo que se desarrolla en la organización, además tener una mente positiva y estar abierto a los cambios que se presenten, al estar en contacto con otra personas se aprende mutuamente, ya que cada miembro aporta con una idea, ésta a la vez se analiza y se forma un proyecto o quizá algún plan de trabajo, que este enfocado en el desarrollo e innovación de la Institución de la que se forme parte.

Pero lo primordial que debe primar en una organización, es la armonía entre sus miembros, el respeto y la amistad para que el trabajo sea satisfactorio, y fomente la unidad de quienes van a ser partícipes en el desarrollo de mismo.

Es necesario conocer los componentes de una organización educativa por lo tanto los siguientes se detallan a continuación:

Fig. 3. Componentes de la Organización Educativa.



Fuente: Villaseñor, 2009

Elaboración: Ponce, P. (2014)

En la Constitución del Ecuador (2008), el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural 2011, Título IV. De las Instituciones Educativas, Capítulo IV de los Organismos de las Instituciones Educativas, Sección I. De los Prototipos de Organismos. Art. 48 De los Tipos de Organismos. Son organismos de los establecimientos educativos, públicos, fiscomisionales y particulares los siguientes:

1. Junta General de Directivos y Docentes;
2. Consejo Educativo
3. Junta de Docente de Grado o de Curso
4. Departamento de Consejería Estudiantil
5. Organizaciones estudiantiles
6. Padres de familia o representantes legales de los estudiantes
7. Junta Académica.

A parte de todo lo mencionado, también una organización educativa debe estar abierta para que estudiantes de universidades, colegios y miembros de la comunidad en general, realicen trabajos como por ejemplo investigaciones, observaciones, encuestas etc, tareas que son encomendados por las instituciones en las que se están preparando, y más no poner una serie de pretextos, como “ el factor tiempo”, “ los docentes tienen recelo” “ no pertenece a esta escuela” “existen convenios en otras instituciones con las universidades aquí no”, estas acciones desmotivan a quienes nos estamos preparando. Considero que las autoridades deberían trabajar y seguir de cerca que todas las instituciones, institutos y otras entidades, permitan a los estudiantes que lo requieran cumplir con las actividades propuestas por parte de sus docentes.

1.1.2.6. Políticas educativas

Actualmente las políticas deben estar enfocadas en el desarrollo de un país fructífero, además en la calidad de sus ejes como lo es en la educación, “la mayoría de nosotros aspira una sociedad más justa y que ofrezca mejor calidad de vida a todos y cada uno de sus integrantes. Sabemos que para lograrla necesitamos un sistema educativo de calidad, justo, moderno y adecuado a estas exigencias” (Tedesco, 2005, p. 12).

Por esta razón el estado ecuatoriano está enfocado en cambiar la educación por una educación de calidad, y ha implementado cambios en infraestructura, capacitación docente constante, y ha creado un sistema de evaluación para evaluar los ámbitos que deben hacer de la educación ecuatoriana una educación de calidad, y para que esto se dé también deben de existir docentes de calidad, quienes deben cumplir con las expectativas de la sociedad actual, tener títulos de posgrados, maestrías y poner en práctica lo aprendido,

compartir las enseñanzas, para conseguir que los estudiantes tengan una la capacidad de innovar y de crear proyectos que sean trabajados a nivel internacional, y evitar que en el país las vacantes de trabajo sean llenadas con profesionales extranjeros, por esta razón es indispensable que los docentes tengan experiencia y espíritu emprendedor para que sean capaces de impartirlos a los demás.

En 2008 Arcos, señaló que las políticas educativas son un conjunto de acciones adoptadas por una autoridad educativa competente y legítima, orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas consideradas políticamente o moralmente deseables para una sociedad o un estado. En consecuencia, la o las reformas educativas implican un conjunto de decisiones con orientación estratégica estructuradas por una jerarquía de valores, que pueden contener uno o varios programas de acción que tienen metas específicas que deben alcanzarse. Los valores y objetivos de orden general de las reformas educativas son de distinta naturaleza: equidad desde diversas perspectivas, eficiencia, calidad de educación, democratización de una sociedad, etc. (pp. 29-30)

La constitución ecuatoriana aprobada en 2008, en el Título VII Régimen del buen vivir, Sección primera Art. 343, manifiesta que: El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funcionará de manera flexible y dinámica.

Razón por la cual, el gobierno nacional ha centrado su trabajo en mejorar la educación, y ha modificado completamente la reforma curricular de 1996, así la afirma en su video Infancia, (2011). El año 2007 estaba dedicado a una auténtica revolución educativa mediante el impulso de una educación de calidad y calidez con equidad, los decretos educativos 188, 189 del 16 de marzo, declararon al sector educativo en estado de emergencia, esto permitió intervenir de manera inmediata y se llevó a cabo la entrega textos escolares, y alimentación escolar el monto invertido en dichos rubros fue de 126 millones de dólares, también se eliminó la contribución voluntaria de 25 dólares por parte de los padres de familia, se incrementó el programa de distribución de uniformes escolares.

Acercas de esto se puede decir que todas estas acciones fueron de gran ayuda al pueblo ecuatoriano, y en especial a las familias de bajos recursos, quienes ahora sin temor envían a sus hijos a la escuela, para que aprendan y logren su sueño de ser profesionales ya que con lucha y perseverancia alcanzarán grandes cosas. Años atrás la educación estaba

limitado para algunas personas puesto que había que aportar cierto porcentaje en el momento de la matrícula, comprar uniformes, gracias a las actuales políticas todo esto ha cambiado y ahora el estado está pendiente de que todos los niños vayan a la escuela a recibir una educación gratuita y de calidad.

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las normas de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

Una tarea de alta significación es la realización del proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, para lograr los objetivos siguientes:

Fig. 4 Objetivos de la Actualización y Fortalecimiento curricular



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador. [MEC] (2010)

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

El trabajo de los que están al frente del Ministerio de Educación ha sido fundamental para el desarrollo económico, social y político del país, ya que su trabajo está fraguado en proyectos y gestiones en bien de la educación, y en la realización de acciones concretas como: actualización continua de los textos educativos, implementación de curso de capacitación para los docentes, evaluando a todos los protagonistas de la acción educativa, como lo son los directivos, docentes, estudiantes, y también aspectos como la

infraestructura de los establecimientos, dando la oportunidad de becas a que los estudiantes de nuestro país vayan a complementar sus estudios en las mejores universidades del mundo.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Montenegro (2003) refiere que no se trata de describir la diversidad de las acciones que realiza el docente en un listado inagotable, el trabajo consiste en representar esa diversidad en un modelo que disminuya su complejidad. Por ello la característica central es su sencillez, dado que innumerable conjunto de acciones del docente se pueden representar en pocos campos, pero estos cambios y dominios están lo suficientemente articulados entre si generando una nueva cualidad, la vitalidad; es decir la resistencia del modelo.

El profesor debe poseer características con las cuales pueda conseguir la enseñanza en un grupo, y sobre todo debe marcar un recuerdo en la vida de sus estudiantes, con actitudes propias de un profesional preparado y con capacidad de demostrar sus virtudes y reconocer sus defectos.

Nopitona (2010) conforme al video a cerca del perfil del docente del siglo XXI menciona que al igual, que en la sociedad los procesos que desarrollan en la aulas poseen una naturaleza dinámica y flexible por lo tanto requiere de profesionales capaces de evaluar su entorno, resolver problemas y tomar decisiones ajustadas para que, los estudiantes alcancen aprendizajes que puedan potenciar el desarrollo y la calidad de vida.

Según este mismo autor el profesor debe poseer algunas características,

- ✓ Un buen profesor debe motivar al estudiante, debe ayudarle en cualquier tipo de problema que se le plantee.
- ✓ Debe tener la función de maestro-guía.
- ✓ El buen profesor tiene vocación de maestro: ayuda a sus estudiantes a crecer personal y profesionalmente.
- ✓ Es una persona mental y profesionalmente madura, es cálida, honesta, abierta, a sus estudiantes, se interesa por ellos y disfruta la interrelación profesor –estudiante.
- ✓ Sirve de modelo a sus estudiantes tanto a su comportamiento como profesor, como profesional y como ciudadano.
- ✓ Dominar su área, mantenerse actualizado, tener conciencia de la responsabilidad de su profesión, lograr que los estudiantes se interesen por los contenidos, empleando eficientemente estrategias de enseñanza- aprendizaje, como: buscar información

alternativa y no solo basarse con lo que se menciona el texto, crear ambientes dinámicos en el aula, organizar actividades que fomenten el respeto y la amistad, etc.

- ✓ Evaluar a tiempo con justicia y de acuerdo a los objetivos y contenidos del curso, estimulando el mejoramiento del aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.

En el desempeño docente es indispensable poseer dichas características, por el bien de la institución, de la ética profesional y sobre todo por el bien del actor principal del aprendizaje que es el estudiante, ya que de las mismas también depende el prestigio de la institución educativa, porque existen comentarios como estos “en tal colegio/ escuela los docentes no enseñan” es ahí donde los directivos deben trabajar, realizando acciones como: evaluar internamente a los docentes con la presencia de los estudiantes y los padres de familia, crear cursos de capacitación para fortalecer los conocimientos respecto a las nuevas reformas de la educación y del currículo, entre otras para de esa mejorar las cosas que no permiten el desarrollo total de la institución.

El profesor se caracteriza por ser uno de los profesionales a los que se demanda el desempeño de las tareas y funciones más diversas, junto con un perfil personal, académico y pedagógico que en un principio podríamos considerar casi inabordable. Por esta razón es necesario poner atención en las características del docente, para lograr un desempeño eficaz en su práctica de formación de profesionales, en este sentido la eficacia de los profesores depende de la articulación de tales características en términos de conocimiento tanto disciplinares como pedagógicos, destrezas metodológicas y técnicas, así como actitudes respecto a la enseñanza, cultura y la educación en general. (Asociación de universidades nacionales e instituciones de educación superior [ANUIES] (2004)

Se debe tomar en cuenta que lo primordial que caracteriza al el docente es el espíritu de labor, y la vocación que este posee para enseñar en el contexto actual, por otro lado debe adaptarse a las actuales demandas del mundo global. Debe desarrollar en sus estudiantes competencias transformadoras, a través de la práctica de los conocimientos impartidos en escenarios reales para que conozcan las diversas realidades y los grandes desafíos que tienen que enfrentarse en la sociedad actual.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

El desafío constituye un reto ante una situación difícil a la que alguien se enfrenta, y el docente en su desempeño posee muchos desafíos uno de ellos a mi criterio son los constantes cambios y actualizaciones curriculares en las que ellos deben asistir

continuamente a capacitaciones, cabe recalcar que este desafío constituye un avance tanto en la preparación personal y en el desempeño profesional.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Según la real academia de la Lengua Española la palabra desafío implica enfrentarse a las dificultades con decisión.

Es por ello que Andrés (2000) considera que “los maestros deben aprender a enseñar en maneras que desconocen. Para que su enseñanza sea constructiva, ellos tienen que aprender constructivamente, trabajando para analizar sus propias concepciones e imágenes pre profesionales”(p. 114-115) identificando las metodologías en las que sus estudiantes aprenden mejor y asimilan rápidamente el conocimiento impartido.

Es urgente fortalecer las competencias, habilidades y destrezas de los maestros a través del compartir de experiencias entre otros docentes, mediante la creación de espacios para que los docentes de distintas Instituciones se reúnan para interactuar con temas relacionados a la docencia y así mejorar las deficiencias que se encuentran en cada uno de los profesores, de esta manera lo consensuado y aprendido deberá ser aplicado en las aulas de clase esto será estímulo para que los estudiantes adquieran de mejor manera el aprendizaje que es impartido, los maestro no debemos quedarnos estancados solamente con una titulación, sino demostrar que somos capaces de realizar otras actividades como crear espacios en que los estudiantes desarrollen su creatividad, por ejemplo en la elaboración de un collage con material reciclado, creación de murales, entre otras.

“Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos” afirmaron los Ministros de Educación en el año 2002 en el PRELAC, Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Por tanto, si los maestros son, más que otras personas, las claves del cambio educativo, para asegurar el derecho de los alumnos a aprender, los países están frente al desafío de formular e implementar políticas y estrategias dirigidas a contar con un cuerpo docente que disponga de las competencias profesionales y éticas para hacerse cargo del aprendizaje de los estudiantes y responder por los resultados de su trabajo.

La formación inicial y la superación permanente de los docentes son consideradas como uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países de América Latina, prevalecen problemas como los siguientes:

- Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes;
- Déficit en la calidad de los formadores de formadores;
- Desarticulación entre formación inicial y formación permanente;
- Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial;
- Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes;
- Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros; ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación inicial y en servicio de los docentes. (Campos, 2007)

Uno de los grandes desafíos del desempeño docente es: lograr una educación que iguale o supere a los países desarrollados, y formar profesionales que se desempeñen en actividades laborales y poder aportar en el avance de nuestro país y así evitar que vengan profesionales de otros países para que realicen el trabajo que aquí profesionales bien capacitados si lo pueden lograr.

Sin embargo no todos los establecimientos cuentan con los recursos adecuados para que los docentes puedan trabajar e impartir conocimientos, se podría considerar a manera de ejemplo una institución que se encuentra funcionando con 22 estudiantes y está a punto de ser cerrada por la poca demanda de educandos, esto quizá se deba a la falta de laboratorios de computación, de física, que como se sabe hoy la educación está relacionada con la tecnología y con la práctica refiriéndose a los contenidos científicos que se imparten en las áreas de física, química, es así que por la carencia de estos recursos existen bachilleres con conocimientos en cero respecto al uso de la tecnologías, obtienen su título en la especialidad y nada más, desconocen lo que es el uso del computador y esto les trae dificultades en la preparación profesional puesto que todo viaja en torno al uso del internet y las TIC'S (tecnologías de la información y la comunicación) mucho menos con un establecimiento propio, todo esto constituye un desafío ya que los estudiantes optan por estudiar en instituciones más equipadas dejando de lado las instituciones educativas ubicadas en la parroquia por buscar mejores métodos de enseñanza.

En un informe publicado por el (Centro Interuniversitario de Desarrollo [CINDAEI], 2001) aprendizaje profesional continuo es una responsabilidad individual y una obligación

institucional, el mejor aprendizaje profesional generalmente se encuentra inmerso en las actividades cotidianas de la vida desde la escuela y el aula.

El docente debe ponerse como meta tratar de satisfacer una serie de estándares profesionales que vienen de organismos externos, pero que bien pueden ser creados, desarrollados y aplicados por los propios docentes.

En relación con los requerimientos generales que demandan las nuevas labores profesionales se ha escrito bastante en los últimos años. En síntesis estas demandas, según diversos autores: se concentran principalmente en:

- Capacidad creativa, de trabajo autónomo, espíritu emprendedor y condiciones para la adaptación a situaciones emergentes.
- Desarrollo de la potencialidad para estar constantemente actualizándose.
- Competencias para trabajar en grupos de carácter interdisciplinario, incluyendo las potencialidades comunicacionales que del manejo de herramientas informáticas y el dominio tanto del idioma materno como de otros idiomas universales.

Lo que manifiesta el autor va acorde con la realidad en la que se está atravesando actualmente en el país, las empresas buscan profesionales con perfiles que son cada vez más exigentes, claro con el objetivo de que el país vaya desarrollando continuamente para ocupar un nivel considerable a nivel mundial, es por eso que respecto a la educación los docentes deben estar bien preparados para formar estudiantes con capacidad investigativa y espíritu emprendedor.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

La comunidad educativa está estrechamente relacionada, ya que el ámbito educativo es un eje fundamental en el desarrollo de la sociedad, los padres de familia participan en los espacios educativos y esperan que la educación vaya tomando espacio en todos los entes, y como ellos manifiestan que no sea como antes ya que muchos carecen de una preparación adecuada, es por ello que ya que ellos anhelan que sus hijos se preparen y prosperen para su mejor convivencia y el beneficio de la comunidad, así que Perales(1999) manifiesta que:

La escuela es un lugar de encuentro de padres y profesores. La participación de los padres en la escuela debe ser real porque ella se considera un factor y un componente de la calidad de la enseñanza y un beneficio para los alumnos. Facilitar el acceso de los

padres a la escuela está propuesto por las Leyes, sólo es necesario activar verdaderos mecanismos que lo posibiliten realmente. Este artículo aporta algunas soluciones que pudieran ser útiles para mejorar la participación de los padres en la escuela (p.1).

La participación de los agentes antes mencionados, en el ámbito educativo es indispensable ya que a partir de ello se fomenta la confianza, el respeto mutuo, la responsabilidad compartida, y sobre todo debe estar unidos y trabajar en equipo para lograr las mejores condiciones educativas y resolver conflictos que pueden darse continuamente.

Hay un nuevo pacto familia-escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos. (Ministerio de Educación de Perú [MINEDU], 2012)

En la actualidad la participación tanto de la familia, como la comunidad dentro del aprendizaje del niño, es una responsabilidad de conjunto con la escuela, ya que es necesario que todos estos elementos participen activamente y conozcan de cerca la enseñanza- aprendizaje, de hijos, y por ende de los miembros de comunidad.

Manifiesta Salesiana (2007) que “los padres de familia deben tener formas efectivas de participación en la gestión del proceso educativo, para romper el esquema decisional actual. Junto con profesores, estudiantes y comunidad deben conformar la comunidad educativa que asuma decisiones, comisiones y proyectos escolares”. (p. 24)

La propuesta incluye una intervención de capacitación a la comunidad educativa; es decir ser formador de formadores con la participación de docentes, padres de familia e hijos para que conozcan los sistemas y participen con más calidad de la gestión del proceso educativo.

Llanch (2006) manifiesta que las escuelas como mejor relación en la comunidad y apertura hacia el tratamiento con la familia son más demandadas y tienen mayor índice de cobertura de las solicitudes vacantes.

La relación entre escuela-familia-comunidad, implica un gran avance tanto de la institución, como de la ética y valores de sus directivos, dado que la sociedad está en un momento de convivencia y relación entre todos los miembros actores y partícipes de la educación.

La familia - escuela - comunidad al trabajar en conjunto está formando la comunidad educativa, y por lo tanto deben estrecharse relaciones transparentes que permitan trabajar de manera coordinada por el bienestar del estudiante, de la institución y de la comunidad con miras a una nueva sociedad de los cuales todos debemos ser partícipes de una formación y autoformación.

En tal situación la comunidad no tiene una labor firme en referencia a la educación, ya que se observa que las instituciones educativas o una en particular es tomada en cuenta solo en actos sociales, y mas no para la elaboración de proyectos, y mucho menos para trabajar en conjunto con el propósito de mejorar, se considera que deberían existir espacios que permitan a la familia- escuela – comunidad socializar y trabajar en conjunto con miras a un futuro de avance y mejora para el bien común.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

Respecto a ésta temática encontramos que:

La práctica docente tendrá que ser entendida como un proceso de representación, formación y transformación, que le da sentido y significado al proyecto educativo en el que los maestros participamos. Ésta a la vez como objeto crea y recrea su propia metodología de estudio. (Calderón, 1999, p.113).

Es necesario recalcar que, para que la práctica docente sea productiva quienes desarrollan tal labor deben poseer vocación la cual es otro aspecto importante, ya que por medio de ésta se tiene un compromiso afectivo-profesional. Un docente que tiene vocación se responsabiliza, se entusiasma y se involucra en mejorar la enseñanza y en dar lo mejor de sí para hacer de su trabajo único, creativo e innovador.

Según Andrade (2011) en la práctica docente el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante varias situaciones que permitan a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje; debe tener herramientas que ayuden a enriquecer y actualizar su conocimiento pedagógico y disciplinario.

Para que el docente en preparación pueda realizar todas estas acciones en Educación Superior, se ha implementado espacios para que los que nos preparamos en el campo de la docencia, nos familiaricemos con la metodología de enseñanza – aprendizaje, de manera directa con los niños, por esta razón existe una asignatura denominada práctica docente la cual permite que el estudiante - maestro, conozca de cerca todos los ejes, oportunidades y problemas, que existen dentro del aula de clase, que se relacione poco a poco con su profesión, perdiendo el temor de estar al frente de un grupo e impartir conocimientos, aplicando estrategias y utilizando recursos del medio que previamente hemos estudiado en teoría, poner en práctica todo lo teóricamente aprendido durante la formación para lograr en el estudiante un aprendizaje claro y eficaz, de igual modo la experiencia educativa implica responsabilidad, ya que se debe aplicar todo lo aprendido, pero ahora sí, frente a un grupo real de estudiantes. Es importante también reflexionar sobre el papel que tiene un maestro; como líder, guía, orientador y facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje.

En otros estudios respecto a este tema se manifiesta que:

Hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza – aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer. Pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción. (Lanatti, 2010, párr. 4)

En base a este apartado la práctica docente debe estar fundamentada en la entrega total en el trabajo que se realiza, en el compromiso por formar parte del cambio educativo, realizar propuestas orientadas a la mejora del proceso de enseñanza - aprendizaje, y sobre todo se debe integrar factores como la responsabilidad que debe ser reflejada en las acciones que realiza, la afectividad que debe estar presente en las relaciones personales tanto dentro y fuera de la Institución con el propósito de fomentar una vivencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa.

1.2. Gestión educativa

La gestión educativa está involucrada en el desarrollo de las instituciones educativas puesto que es ésta la que promueve acciones y actividades previamente gestionadas por las diversas comisiones que están a cargo de este ámbito.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Para Dominicana (2009) la gestión educativa, es aquella que promueve el aprendizaje de la comunidad educativa en su conjunto, donde los establecimientos educativos son considerados no como infraestructura sino como un centro de trabajo que acoge a un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para desempeño en el mundo laboral.

Todo el proceso educativo, está inmerso en la gestión educativa del mismo, y para conseguir el objetivo deseado se debe trabajar con entusiasmo, de manera cooperativa y además estar abierto a los cambios constantes y a las diversas modificaciones del sistema educativo, por otro lado considero que este tipo de gestión promueve en sus miembros un liderazgo eficiente, además de fortalecer proyectos conducentes hacia la mejora del prestigio de la Institución y una educación productiva y eficaz.

La gestión educativa es la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, fortalecimiento y desarrollo de una nueva comunidad educativa, caracterizada por el compromiso, la participación e innovación permanente. (MEC, 2003)

Quiénes conforman la comunidad educativa, tiene la responsabilidad de trabajar conjuntamente para emprender acciones que vayan en beneficio del desarrollo de la Institución, es decir aportar con un granito de arena por ser cada vez mejores, buscando crear proyectos enfocados en el aprendizaje del estudiante, realizando gestiones para conseguir los recursos que muchas veces faltan dentro de una comunidad educativa, de igual manera debe promover una convivencia escolar armónica que sea ejemplo de vivencia para los demás.

Según el Portal de la Educación Dominicana [EDUCANDO] 2009, la gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.

- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.

El compromiso por trabajar en bien de la Institución debe ser responsable y transparente, además debe estar enfocado en un bien común, se debe trabajar en conjunto y analizar cuáles son las necesidades que sufre el establecimiento y en base a eso buscar soluciones, como por ejemplo falta de recursos didácticos, falta de implementos para desarrollar experimentos, etc., y a partir de ello indagar sobre ideas que conlleven a la solución de las necesidades, para realizar esta labor se debe poseer alguien quien dirija y siga de cerca el desarrollo de lo planificado es aquí donde entra la acción de directivo quien a la vez comparte el trabajo con los demás, anhelando fortalecer y enriquecer los procesos administrativos y pedagógicos y mantener la autonomía institucional.

1.2.2. Características de la gestión

Según el [MEC], 2014 el Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

Respecto a esto se puede deducir que una de las características de la gestión educativa es la innovación constante en base a las exigencias del mundo actual pero ¿cómo lo hace? a través de la implementación de programas y proyectos propuestos por los organismos externos como es el sistema de evaluación cual a la vez promueve que los docentes y estudiantes se capaciten de manera constante, responsable y eficaz para demostrar la capacidad de emprendimiento, lucha y firmeza de quienes deseamos ansiosamente el desarrollo de nuestro país.

Fig. 5 Características de la gestión



Fuente: Ángeles, (2009).

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

Cabe recalcar que la gestión es formativa ya que contribuye a desarrollo de la comunidad educativa (docentes , estudiantes, padres de familia y directivos), mediante a realización de proyectos enfocados en el bienestar de los participantes activos de la sociedad institucional, la vez flexible porque permite que el sistema se adapte a las continuas innovaciones de aprendizaje y a la socialización, integral ya que debe integrar aspectos pedagógicos, institucionales, administrativos para trabajar en bien de la institución.

En el 2003 un estudio realizado por el MEC, dice que una gestión educativa, con mentalidad estratégica, tiene su base en la participación proactiva que se caracteriza por:

- Tomar la iniciativa, que consiste en actuar y no en que se actúe sobre nosotros. Nos permite elegir nuestras respuestas a circunstancias particulares, nos da poder para crear las circunstancia; significa reconocer nuestra responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.
- Actúe o deje que los demás actúen por usted, tomando en cuenta que el destino institucional no está en manos de una persona, rector o director, sino de todos quienes intervienen en él.
- Escuchar nuestro lenguaje, es un indicador muy fiel, del grado en que nos vemos como personas proactivas, cuando decimos: examinemos nuestras alternativas

puedo optar por un enfoque distinto, controlo mis sentimientos, elegiré una respuesta adecuada, elijo. prefiero, etc.

- La gestión educativa tendrá *relevancia*, cuando a través de ella se generen aprendizajes para la vida presente y futura de los estudiantes.
- La *eficacia* de la gestión educativa radica en su capacidad de lograr los objetivos, que se proponen con el universo de los estudiantes.
- La *equidad* es un parámetro, que se logra cuando la Gestión Educativa tiene la capacidad de obtener niveles equivalentes de aprendizaje, con la diversidad de estudiante que integran la institución.
- La *eficiencia*, lo logrará la institución a través de una Gestión Educativa en la que, con los menores recursos, se logren los mejores resultados. (p. 8)

Realmente para que la gestión sea eficiente debe cumplir con dichas características, pero ¿cuán importante es tomar la iniciativa? Muy importante ya que al hacerlo se toma la decisión de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje ya que dentro de una institución cada docente tiene destrezas y la capacidad de elaborar propuestas capaces de generar transformaciones que actúen sobre los modelos de enseñanza que aún prevalecen en algunos entornos, apoyado en la auto responsabilidad y la autodirección.

es importante que para emprender una acción no solo basta con tener voluntad de hacer algo, sino que además es necesario dar el paso adelante y ponerse manos a la obra ya que “Quien plantea ideas con iniciativa, asume también, la carga de su realización”

Fig. 6 Características de la gestión



- **SIMPLIFICACIÓN.**- La simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones de la organización educativa, desde el aula, centros educativos y sus diversas dependencias.
- **FLEXIBILIDAD.**- Que se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno, es decir este abierto a los cambios que se presenten y dispuesta a aplicarlos.

PRODUCTIVIDAD.-No podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los alumnos (deserción, ausentismo, baja promoción, la inasistencia del profesor, etc. La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación

• **LIDERAZGO.**-El liderazgo de los dirigentes debe fundamentarse en su formación, de su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad, la función de un directivo debe ser el gran líder para el cambio social para el progreso económico de su comunidad y en formar hombres y mujeres capaces de desear triunfar; no es buscar la formación de hombres y mujeres condenados al fracaso o a la mediocridad.

Fuente: Trejo, (2012)

Elaborado por: Ponce, P (2014)

Dentro del recuadro existen un listado de características, todas son indispensables claro está, sin embargo, se contempla que el desarrollo de las mismas está vinculado al liderazgo que se ejerza en ellas.

En una institución los miembros no actúan en forma aislada; más bien, es mediante las interacciones con otras personas que pueden alcanzar los objetivos, para esto es indispensable la presencia de un liderazgo con una visión clara de lo que anhela en el grupo de trabajo, ser un ejemplo de trabajo duro y constante, y tener la capacidad de entendimiento con sus subordinados y mantener la seguridad de que entre el trabajo compartido es más llevadero y por supuesto que la gestión realizada será positiva y firme.

Para que toda gestión se realice con normalidad y de manera ordenada debe estar liderada por un líder que ofrezca a sus docentes información sobre su trabajo, que mantenga una comunicación fluida con su equipo educativo, ser dinámico y creativo y sobre todo reconocer que el éxito depende de la capacidad de trabajar en equipo y de seleccionar el equipo eficaz.

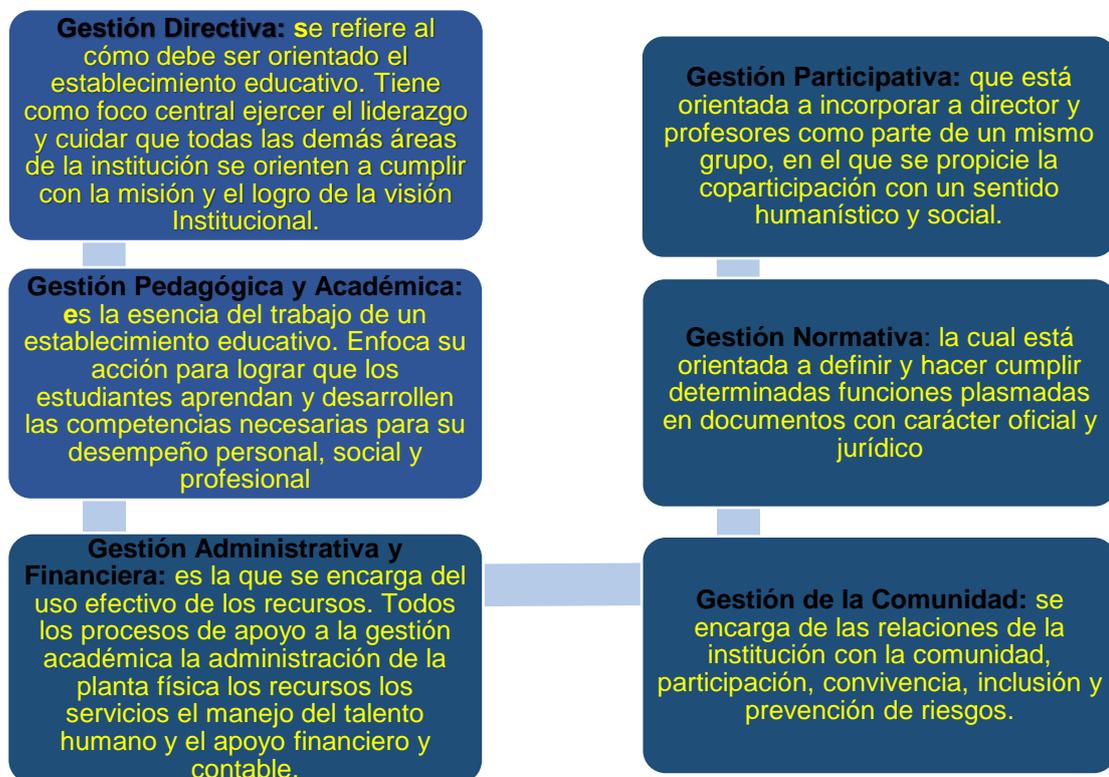
1.2.3. Tipos de gestión

Según Resuello, (2009) la gestión educativa se desglosa en algunas tipologías de gestión, que al parecer son iguales pero sin embargo cada una tiene su función y descripción a continuación se describen los diferentes tipos de gestión educativa.

- ❖ La gestión educativa estratégica es, entonces, una nueva forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas
- ❖ Gestión institucional: ésta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.
- ❖ Gestión escolar: Se entiende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósito de la educación básica.
- ❖ Gestión pedagógica: es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

Cada uno de estos tipos de gestión tiene un factor común como lo es la institución educativa, dentro de la cual se desarrollan cada una de las actividades orientadas en el aprendizaje, de los tipos de gestión antes descritos colocados en orden jerárquico se considera que la gestión escolar ocuparía el primer, ya que aquí los miembros de la comunidad educativa proponen, socializan, organizan, consensuan y desarrollan diversas actividades, emprenden proyectos que una vez llevados a cabo hacen de la gestión pedagógica e institucional aspectos resaltantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se debe recordar siempre que gestión y liderazgo son acciones diferentes pero complementarias.

Fig. 7 Tipos de gestión



Fuente: Trejo, (2012)

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

Respecto a esta temática se puede agregar que se encuentran diversas acciones dentro de la gestión directiva como la planificación ya que a partir de esta se desglosan actividades consecuentes por ejemplo programación, implementación, etc., así como también la evaluación de los aspectos anteriores para identificar los logros alcanzados al igual que los elementos que requieren mayor énfasis, y del que se realice en esta etapa depende del desarrollo y avance de los otros tipos de gestión.

La inclusión educativa debe ser considerada como tipo de gestión, ya que es conocido que hoy en día en nuestro país y en la educación se está incluyendo a las personas con capacidades diferentes (discapacidades sensoriales, intelectuales y motrices) y para esto se están priorizando medidas como remodelación de infraestructura, adaptación curricular, provisión de recursos acorde a las necesidades, además se está capacitando a los docentes para la atención adecuada a la diversidad, y respaldan un clima de tolerancia que permita incluir progresivamente en ellas a las personas con necesidades educativas especiales.

1.2.4. Ámbitos de la gestión educativa

La gestión educativa enfoca su trabajo en 4 ámbitos principales, como lo es el ámbito de la gestión legal, que esta cargo de las normativas y reglamentos, el ámbito de aprendizaje, que se enfoca en las metodologías para impartir el aprendizaje, el ámbito de planificación, se refiere a las acciones que se realizan previamente antes de llevar a cabo una clase, un proyecto etc. y por último el ámbito de liderazgo y comunicación, el que promueve acciones de mantener un buen liderazgo en el desempeño docente y lo primordial una comunicación eficaz y fluida para establecer relaciones estrechas y nada conflictivas dentro de un trabajo.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Actualmente en Ecuador se ha actualizado la reforma educativa, la cual está compuesta por leyes y normativas que deben ser cumplidas a cabalidad por los actores de ámbito educativo y la comunidad en general para de esta manera contribuir con el avance y desarrollo de nuestro país. A continuación se describen algunos de los reglamentos que contiene el Sistema Nacional de Educación.

El Art. 27 de la LOEI aprobada en el 2011 contiene lo siguiente.- Denominación de los niveles educativos. El Sistema Nacional de Educación tiene tres (3) niveles: Inicial, Básica y Bachillerato. Las edades estipuladas en este reglamento son las sugeridas para la educación en cada nivel, sin embargo, no se debe negar el acceso del estudiante a un grado o curso por su edad. En casos tales como repetición de un año escolar, necesidades educativas especiales, jóvenes y adultos con escolaridad inconclusa, entre otros, se debe aceptar, independientemente de su edad, a los estudiantes en el grado o curso que corresponda, según los grados o cursos que hubiere aprobado y su nivel de aprendizaje.

Los distintos niveles de educación existentes reflejan un avance positivo en el desarrollo del país, sin embargo cabe recalcar que en los sectores rurales debería contar con el nivel de

Inicial, ya que los niños ingresan directamente al primer año de educación básica claro que obtienen un poco de conocimiento en el Programa CNH, pero de acuerdo a la realidad del entorno las educadoras/res, deben poseer una “educación especializada para trabajar con los niños de edades comprendidas en parvulario” (Educar, 2011, párr. 10)

Además se ha implementado el sistema de evaluación, así como lo demuestra el Capítulo noveno del Instituto Nacional de Evaluación Educativa Art. 67. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos. El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación.

Duque (2013) menciona que, para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se crearán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional.

Respecto a la aplicación de las distintas evaluaciones, se están realizando con estándares, los cuales según: la revista Iberoamericana menciona que los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: ser objetivos y básicos comunes por lograr; estar referidos a logros o desempeños observables y medibles; ser fáciles de comprender y utilizar; estar inspirados en ideales educativos; estar basados en valores ecuatorianos y universales; ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana; presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

En la ley orgánica de educación intercultural del 2011 vigente en el Ecuador en la SECCIÓN IX. DE LA JUNTA ACADÉMICA Art. 87.- acerca de Junta Académica menciona que: es el organismo de la institución educativa encargado de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa desde todas las áreas académicas, y hacer propuestas relacionadas con aspectos pedagógicos de cada área académica, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional.

También en el CAPÍTULO V. Art. 88.- El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

Acerca del código de convivencia en el CAPÍTULO VI. Art. 89.- se describe que el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En éste se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución. (MEC, 2011).

Todas las actividades que señalan cada uno de los reglamentos deben ser cumplidas a cabalidad en todas las instituciones públicas y privadas, para respaldar el trabajo de toda la comunidad educativa. Por lo tanto actualmente se ha creado los distritos y dentro de estos se ha elegido un director distrital el cual tiene la obligación de constatar que todas estas labores se estén desarrollando en las instituciones educativas, por el bien de la comunidad educativa y la sociedad en general.

1.2.4.2 Ámbito de la gestión del aprendizaje

Este ámbito incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas.

Diagnosticar el estado actual del aprendizaje de los estudiantes en escuelas y colegios de Ecuador, es el objetivo por el cual, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval) iniciará el proceso de evaluación en junio próximo con las primeras pruebas a los estudiantes.

En un informe realizado por la Agencia Pública de Noticias de Ecuador y Suramérica [ANDES], (2013) se menciona que los involucrados en el sistema de educación del país serán quienes opinen sobre el grado de importancia que tienen los contenidos de los campos de aprendizaje. Además podrán proponer áreas o temas que en un futuro podrían ser evaluados.

Para el estado ecuatoriano es fundamental evaluar los aprendizajes en los estudiantes, para definir la clase de educación que se está impartiendo en las instituciones educativas, y a partir de esta evaluación se conoce los avances y deficiencias dentro de la labor docente las cuales deben ser mejoradas, reforzadas, o premiadas.

Razón por la cual se está trabajando responsablemente en la preparación de los estudiantes para las evaluaciones que serán desarrolladas próximamente, y a partir de los resultados que se obtengan se tomara la decisión de que las Instituciones que han obtenido un bajo puntaje sigan o no en funcionamiento.

Fig 7. Estándares de aprendizaje.



Fuente: Mosquera (2008)

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

Dentro del ámbito del aprendizaje se encuentra también la incorporación de las TICs, así como lo manifiesta un anunciado:

En la sociedad y en especial en el ámbito de la educación ha ido adquiriendo una creciente importancia y ha ido evolucionando a lo largo de estos últimos años, tanto que la utilización de estas tecnologías en el aula pasará de ser una posibilidad a erigirse como una necesidad y como una herramienta de trabajo básica para el profesorado y el alumnado. (Fernández, 2010, párr. 2).

Tanto para los docentes como para los estudiantes la inclusión de las tecnologías es un importante avance puesto que ahora el aprendizaje no solo se basa en la lectura de textos, sino que además los mismos traen tareas autónomas en la que el estudiante debe buscar información complementaria para comprender mejor el tema tratado, pero debemos también inculcar a los estudiantes a que la tecnología debe tener un buen uso es decir integrar la nueva cultura: alfabetización digital, material didáctico, fuente de información, instrumento para realizar trabajos, etc. Y no solo como ocio, redes sociales entre otras que en su abuso atrae grandes consecuencias para quienes le den un mal uso.

El profesor sistemáticamente reúne, analiza, y usa la información para medir el progreso del estudiante, guía la instrucción, y emite observaciones oportunas. Un sistema de evaluación

justo y equitativo para el rol de un profesional reconoce la complejidad del trabajo. Así, las múltiples fuentes de información son necesarias para proporcionar un panorama del desempeño de una manera auténtica y global del trabajo de los profesores. Las fuentes de información están descritas rápidamente en la Tabla N° 2. Estas fueron seleccionadas como un medio para proporcionar información precisa sobre el desempeño del profesor.

Tabla. N°2 Fuente de información de los docentes.

Fuente información	Definición
Objetivos establecidos para el progreso de los estudiantes	Los profesores tienen un impacto definitivo en el aprendizaje de los estudiantes y su desarrollo a través de sus diferentes roles. Dependiendo del grado, el área o materia, y el nivel de las habilidades de los alumnos, se identifican medidas apropiadas del desempeño del alumno para proporcionar información sobre la mejora del aprendizaje. Los profesores establecen objetivos para mejorar el progreso de los estudiantes basados en los resultados de las medidas para el desempeño. Los objetivos y sus logros consisten en una fuente importante de información para la evaluación.
Observaciones	Las observaciones se enfocan directamente en cuatro o seis estándares de desempeño. Las observaciones se pueden realizar ya sea en el marco educativo como no educativo, y las visitas pueden ser anunciadas o no anunciadas.
Carpeta de documentación para docentes	La carpeta de documentación incluye herramientas específicas requeridas para proporcionar evidencia para cumplir determinados estándares de desempeño
Encuesta para estudiantes	Se requiere que los profesores encuesten a sus alumnos y compartan un resumen de los resultados con el evaluador. Esto va a proporcionar información adicional sobre el desempeño del profesor

Fuente: (Stronge, 2010)

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación

La Subsecretaría de Educación Dirección Provincial de Planeamiento, afirma dos principios para la planificación didáctica: es necesario acordar la enseñanza colectivamente en el marco de cada institución educativa y, además, es indispensable hacerlo con perspectiva histórica. Planificar en perspectiva histórica supone considerar el tiempo de los sujetos que están aprendiendo en términos amplios de prospectiva personal, colectiva, y a la vez en términos prácticos. Es en ambos sentidos que los docentes han de regular su enseñanza – antes, durante y después de la interacción con sus alumnos– para favorecer procesos educativos situados en su contexto y transformadores de los sujetos y la cultura, tanto en su presente, como en prospectiva.

La planificación está presente en toda labor y debe ser considerada un ámbito en primer lugar, ya que es necesario e importante organizar cada proceso de una acción antes de llevarla a cabo, de ahí la importancia de planificar teniendo en cuenta todos los recursos y materiales que se utilizarán en la actividad que se propone desarrollar.

De igual manera debe ser considerada como parte esencial para el ámbito educativo, ya que es un proceso determinante para el tipo de estudiante que se quiere formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizajes significativos en cada uno de los estudiantes.

En el momento de planificar es importante que el docente seleccione y diseñe las actividades más acordes a las situaciones de aprendizaje que haya identificado en sus alumnos. (Araujo, 2009)

Para la (Universidad Tecnológica Equinoccial [UTE], 2011) la planeación Curricular involucra una serie de niveles de concreción, logrando entre ellos secuencia y relación.

La planificación es parte de todo trabajo, para que él mismo no sea improvisado y sea impartido de la mejor manera, entonces en el ámbito educativo es indispensable la planificación sobre todo antes de impartir una clase, para saber cuál es la metodología que se va a utilizar y cuáles son los pasos que tenemos que seguir para que la clase sea un éxito total, con la utilización de recursos y materiales dinámicos, creativos, como la utilización de lecturas, presentación de videos entre otros, para de esta manera lograr que los estudiantes adquieran el conocimiento. La importancia de planificar radica en el uso adecuado del tiempo que se tiene previsto impartir una clase, o para realizar cualquier otra actividad, es aquí el momento en donde se debe seleccionar los recursos necesarios para poner en marcha cualquiera que sea la actividad.

Un estudio realizado por el (MEC, 2003) se establece “que un instrumento de planificación es también el Proyecto Educativo Institucional, el cual es elaborado en la institución educativa, de manera consensuada y participativa, optimizando los recursos disponibles con la finalidad de lograr calidad en la educación” (p. 44).

Como se puede notar al momento de realizar cualquier actividad está presente la planificación, en el caso de la elaboración del P.E.I, debe existir un consenso y el compromiso total de la Comunidad educativa, así que para llevar a cabo las actividades propuestas se debe planificar en que tiempo, va ser desarrollado, como y quienes van a ser

los partícipes y los responsables de las mismas, y al finalizar el proyecto realizar una evaluación.

El proceso de evaluación de proyectos educativos, ayuda a mejorar las incorrecciones que existen, que muchas veces se producen por falta de planificación previa. Además crea ambientes para compartir ideas, experiencias y plantearse propuestas que estén encaminadas en el cambio y el uso de recursos adecuados para llevar a cabo un proyecto y que sus objetivos sean cumplidos con total normalidad.

Otro ejemplo en el ámbito de la gestión de planificación, es la realización del PLAN OPERATIVO ANUAL (P.O.A) el mismo que es un instrumento curricular a corto plazo, cuya realización está pensada para un año. Se lo define como el conjunto articulado de proyectos específicos para a través del logro de los objetivos, sino estratégicos, plasmar en la práctica de la institución educativa la misión y visión que se quiere alcanzar. Tiene por objeto conseguir la ejecución del P.E.I. (Villaruel, 2011).

Todos debemos tener presente que para tener un trabajo ordenado y seguir una secuencia de desarrollo, es necesario planificarlo previamente, para saber y tener claro cual es el objetivo que se pretende conseguir una vez realizada cualquier actividad, es así que dentro de ámbito de la educación se debe elaborar el (P.O.A) el que debe ser explicado, consensuado y elaborado conjuntamente con estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, además gracias a las nuevas normativas esto no solo queda impreso sino que previamente debe ser aprobado por directivos del distrito de educación, para que se empiece a cumplir con los compromisos establecidos en dicho documento, y recopilar evidencia de los resultados obtenidos para posteriormente ser adjuntados en el informe final.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Partiendo de la experiencia es posible llegar a una verdad acerca de la educación:

En el año 2000, Robert mencionó que un buen maestro es también un líder y un buen líder es también un maestro. Buena enseñanza y buen liderazgo tiene algo en común y nos ayudan a encontrar un equilibrio en la vida, y esta es la primera tarea del liderazgo educativo y de nuestros líderes hacer una educación auténtica. (p.25)

Un maestro es un líder efectivamente ya que con sus acciones guía, orienta, y es un ejemplo para sus seguidores, por lo tanto la labor de un docente debe ser transparente, justa, que conlleve a enseñar no solamente conocimientos, sino valores como el amor, el

respeto, la responsabilidad, entre otros que deben ser puestos en práctica en todo momento ya sea en la relación con sus compañeros, docentes, así como también con sus padres y la sociedad.

Para Martínez et al. (2012) el liderazgo educativo es necesario para articular y cohesionar las instituciones educativas; este liderazgo basado en la concepción de equipo y trabajo cooperativo ha de ser el motor y guía de los centros en su recorrido hacia el éxito escolar. Además el liderazgo académico tiene que ver con el manejo de las metodologías activas y participativas. El liderazgo docente además de poseerlo hay que ejercerlo.

Para distintos autores como: Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M. (2013). Un docente líder, debe ejercer un liderazgo democrático, y generar altas expectativas en el aula. También vincular a los actores educativos a través de proyectos de aula para cooperar a la solución de problemas de la comunidad, promover en los estudiantes el interés y la participación en actividades cooperativas, propiciar en el aula la amistad y la ayuda entre los estudiantes, promover acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas, y entre otros aspectos.

Un buen líder da realce a un factor indispensable, dentro de la actividad escolar como lo es la comunicación, ya que sin ella, no se lograría ninguna situación, un buen líder debe saber hablar pero también saber escuchar, dar ideas y aceptar críticas, mantener siempre una actitud positiva y tolerancia en cualquier situación debe también crear espacios armónicos para fomentar el compañerismo y la amistad entre los estudiantes.

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

El uso de estrategias es y será una manera de innovar por ejemplo en la docencia las diversas estrategias que son utilizadas crean un nuevo modelo de docente ante los estudiantes, ya que creativamente utiliza distintas maneras de impartir una clase evitando el aburrimiento y la monotonía.

1.3.1. Concepto de estrategias

En el ámbito de la docencia también es frecuente que se hable de la estrategia educativa para definir a todas las actividades y actuaciones que se realizan con el objetivo de poder lograr alcanzar los objetivos que se han propuesto.

Manuale, (2007) desde la teoría de la acción una estrategia implica la utilización óptica de una serie de acciones que conducen a la consecución de una meta. Pero, que las estrategias sean acciones orientadas a una meta no significa que las identifiquemos como una secuencia de acciones concretas, las estrategias son habilidades utilizadas con un determinado propósito, apuntan a una finalidad.

Los docentes en nuestro desempeño tendemos a utilizar un sin número de estrategias ya sea al momento de impartir una clase o en el momento de presentar un proyecto,

Tomas, (1995) aporta con lo siguiente: la palabra estrategia referida al ámbito educativo se refiere a aquella secuencia ordenada, sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa, determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos.

En esencia una estrategia es: una representación cognoscitiva de secuencias de acciones complejas ligadas a la noción del plan. La estrategia es una manera global de decidir tipos de acciones diferente que serán aplicadas a lo largo del curso de una actividad; las estrategias son flexibles porque operan en diversos niveles al mismo tiempo son sensibles al contexto y son susceptibles del cambio. (Lomelí, 2006)

De acuerdo a mi criterio la estrategia es una manera creativa de realizar cualquier actividad utilizando diferentes medios, recursos, espacios, dependiendo del trabajo que se tenga planteado llevarlo a cabo, con una planificación previamente realizada en la cual consten cada uno de los pasos que seguirá en la clase ya sea dentro o fuera del aula lo cual aportará positivamente para desarrollar destrezas y habilidades en los estudiantes.

En un estudio realizado se define a las estrategias, en el ámbito educativo:

Como los procedimientos que el alumno pone en marcha para concretar las capacidades propuestas en los objetivos de aprendizaje de sus programaciones de aula. Por lo tanto, las estrategias están integradas en el propio proceso de E-A; de ahí, que no deban trabajarse al margen del currículum, tal y como proponen, por ejemplo, los programas para enseñar a pensar. Las estrategias las emplea el profesor al enseñar y el alumno al aprender y, si realmente son potentes y están bien ajustadas, las que se utilizan para transmitir información y para procesarla deben ser las mismas. Es decir, si se aprende mejor en red, se debe enseñar en red. (Nieves, 2005, párr. 5).

En la actualidad el proceso educativo del nuevo educador, coloca al estudiante como el centro del que hacer educativo, de ahí la importancia del implementar estrategias que coadyuven a elevar la calidad de educación que se imparte en los establecimientos educativos del país, de igual manera debemos tener presente que el estudiante tiene el compromiso de aprender, es decir darle a estudio la importancia que este se merece, y el docente debe hacer el uso de recurso motivantes y capacitarse en el uso de estrategias y utilizarlas de manera adecuada de acuerdo a las necesidades e intereses del estudiante para promover un aprendizaje significativo y eficiente. De igual forma se debe utilizar estrategias que promuevan el desarrollo de habilidades y destrezas para el aprendizaje de conocimientos que ayuden a enfrentarse a los problemas cotidianos que se le presenten al educando.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

Se debe considerar como tipo de estrategias dentro de la gestión legal, la implementación de proyectos y acciones; para trabajarlos entre los miembros participes de la comunidad educativa entre estos está la creación del Código de Convivencia Institucional, el cual está enfocado en trabajar en la convivencia de la comunidad educativa en distintos ámbitos y dimensiones, para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que existen en la Institución, desde ahí empezar el trabajo de mejorar y fortalecer las acciones de cada uno de los que conforman una sociedad formativa como estudiantes, docentes, representantes y la comunidad en general, pero siempre manteniendo la unión y la fuerza como una sola, es decir trabajando se construye con la participación de todos los sujetos de la comunidad para generar aprendizajes permanentes para una vida solidaria, equitativa y saludable.

Otra estrategia dentro de este ámbito sería también el P.E.I, así que el acuerdo ministerial No.1786 dispone a las entidades educativas construir su Proyecto Educativo Institucional (PEI), como herramienta de gestión estratégica para la transformación institucional que tiene dos elementos; uno tangible, que es la planificación estratégica y otro vivencial, donde la comunidad educativa reflexiona permanentemente sobre los cambios actitudinales y colectivos de los actores involucrados.

Efectivamente el PEI está enfocado en mejorar la calidad educativa, es por eso que se consideran varios aspectos como la visión y misión de establecimiento, de igual maneara el

ideario en el cual se destacan las características de la Institución educativa, dentro de este proyecto también consta la autoevaluación institucional en la cual después de un análisis detenido se identifican las fortalezas y las debilidades para lo cual se debe mantener una actitud crítica y propositiva para dar soluciones a los problemas que aquejan a la Institución. Conozcamos que es el Código de Convivencia Institucional, según la Supervisión Educativa de Loja. (2009) es un conjunto de principios, que enfocados en la Doctrina de la Protección Integral, orientan los comportamientos personales y sociales en la búsqueda de una convivencia armónica en democracia. En el sistema educativo, es un proceso dinámico que se construye con la participación de todos los sujetos de la comunidad para generar aprendizajes permanentes para una vida solidaria, equitativa y saludable.

Según mi criterio con el afán de mejorar las relaciones entre la sociedad, y como estrategia el gobierno ha implementado una serie de reglamentos como lo manifiesta la (Constitución Política del Ecuador, 2008) en sus artículos 26, 27 y 347 garantiza: “la igualdad e inclusión social, así como el derecho y la responsabilidad de toda la comunidad educativa de participar en el proceso educativo. El Código de la Niñez y Adolescencia garantiza que se respete en las instituciones educativas las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes, que las Instituciones ofrezcan servicios con equidad, calidad y oportunidad, que se promueva y practique la paz, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía, la cooperación y el respeto al medio ambiente” por estos reglamentos y por las leyes naturales las personas deben tratarse bien, respetando sus ideologías, costumbres, culturas, idioma, raza etc.,

Como podemos notar todos los proyectos educativos implementados por el estado están enfocados en la convivencia, en el respeto, en la igualdad entre las personas, por lo tanto la *Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011* en el artículo 2 de los principios, garantiza una educación en la que las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades, en donde toda la comunidad educativa sea corresponsable del proceso educativo, un espacio en el que se promueva el esfuerzo individual y la motivación, donde exista una cultura de paz y solución de conflictos, equidad e inclusión, calidad y calidez pero sobre todo una convivencia armónica.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

El término *planificar*, por lo general, se asocia a la idea de pensar por anticipado, efectuar previsiones, organizar, ordenar, visualizar un camino, diseñar y reflexionar sobre el curso de los acontecimientos, con el fin de alcanzar las metas propuestas..

Además *planificar* no es una tarea nueva. Todos los años, al iniciar un ciclo lectivo, cada institución, cada docente, recorre este proceso, que le permite ordenar el trabajo del año. El tema de la planificación es un tema ya instalado en las escuelas y por tanto con historia. (Gobierno de Mendoza Dirección General de Escuelas, 1996)

Se debería utilizar algunas estrategias para realizar una planificación: trabajar cooperativamente entre todos los docentes, organizar grupos de trabajo, realizar lluvia de ideas, compartir distintos criterios de cómo debería ser el trabajo que está planificando, ya que refiriéndose a la planificación que realizamos los docentes, personalmente la realizo de manera individual, ya que no existe organización entre los compañeros docente, ya sea por falta de tiempo o de interés, esta manera de trabajar es desalentadora puesto que no se puede compartir ideas ni tampoco preguntar cómo hacerlo.

En un informe emitido por la (Subsecretaria de la Educación, 2009) se concluye que para lograr un conocimiento institucional que permita entender “lo que nos pasa” se hace indispensable la construcción intersubjetiva de los distintos actores en torno al problema. Por ejemplo la formulación, implementación y evaluación del proyecto es una estrategia que apunta al mejoramiento del quehacer institucional.

Desde otra perspectiva, encontramos prácticas que se focalizan en problemas entendidos como institucionales y en las estrategias posibles para darles respuesta. Las mismas apuntan a la construcción de un saber institucional que permita definir esos problemas, jerarquizarlos, seleccionarlos y proponer una estrategia de mejora.

Según la Dirección General de Cultura y Educación. (2009) encontramos en muchas situaciones que la planificación didáctica es pensada como tarea que el maestro realiza en soledad, sin embargo esta actividad requiere de acuerdos con otros docentes: ya que la misma es una tarea compartida entre profesores de las mismas áreas, del mismo ciclo, del mismo año, entre turnos, entre niveles. Este compartir, este hacer con otros, busca favorecer la trayectoria escolar del alumno, ya que todos están pensando en él como sujeto en proceso y como tal un sujeto único y temporal que va atravesando los distintos niveles del sistema educativo.

Toda planificación educativa debe ser trabajada en conjunto con los demás docentes y directivos, ya que la planificación no es un producto individual ni personal porque en el momento de realizar esta actividad es necesario intercambiar ideas, y lograr un trabajo excelente que aporte efectivamente en el avance de la institución y de manera fructífera en el aprendizaje de los estudiantes.

Cabe recalcar que toda planificación está atravesada por un tiempo de aprendizaje y enseñanza transcurrido y un futuro por venir, es por eso que la importancia de planificar estratégicamente radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr con los estudiantes en el aula. Esto implica tomar decisiones previas a la práctica sobre cómo, para qué y porqué voy a realizar dicha actividad, puesto que si no tenemos claro lo que queremos transmitir el estudiante percibirá la carencia de experiencia y la incoherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

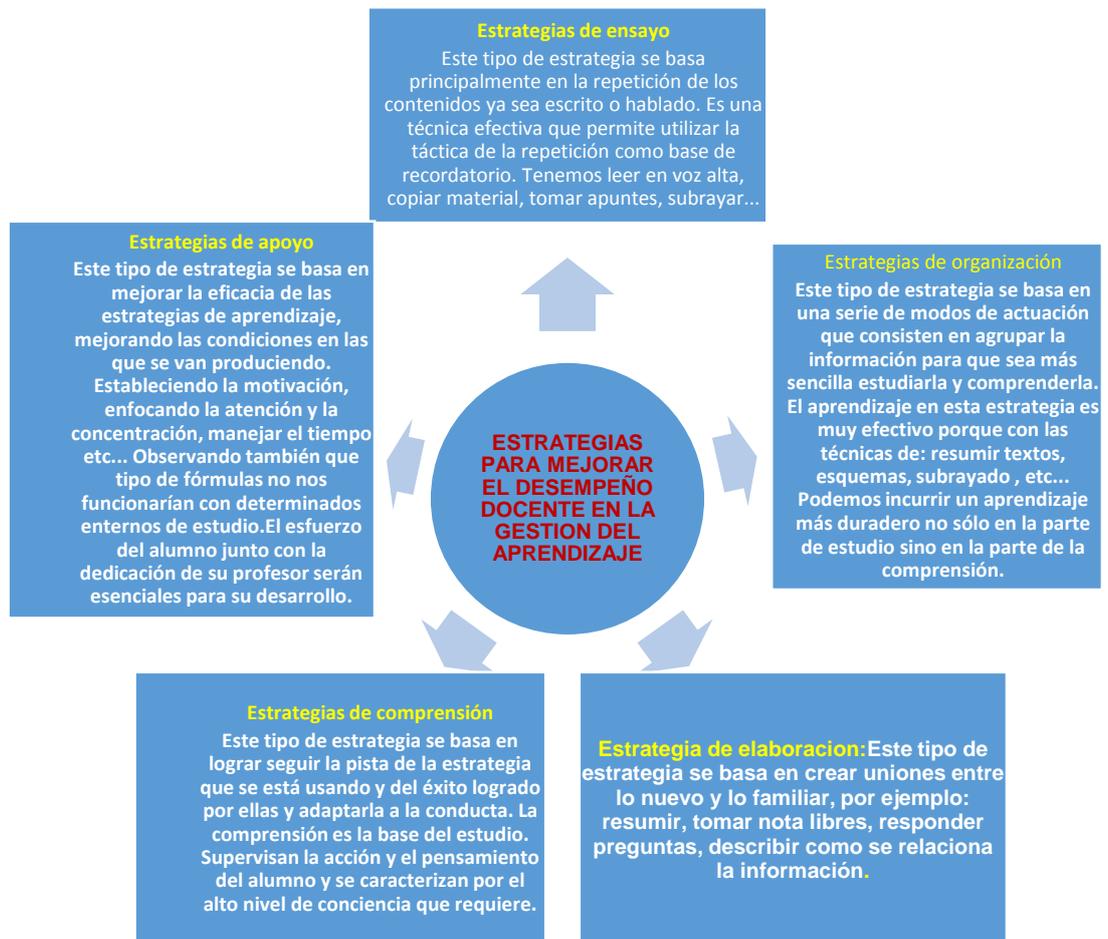
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje son la forma en que enseñamos y la forma en que nuestros alumnos aprenden a aprender por ellos mismos. Además es el proceso por el cual el alumno elige, observa, piensa y aplica los procedimientos a elegir para conseguir un fin.

Por esta razón Rocha, (2001) nos presenta algunas estrategias como el resumen, síntesis, cuadro sinóptico, cuadro comparativo, diagramas, entre otros, las cuales deben ser utilizadas en cualquier momento del proceso de enseñanza –aprendizaje, para ordenar información, para resumir un texto extenso y para que el aprendizaje no sea una lectura larga de contenidos sino una interpretación de datos resumidos en un organizador gráficos. As estrategias son utilizadas por los docentes pero también por el estudiante ya que se las utiliza con objetivo de aprender con mayor facilidad y en el menor tiempo posible, estas pueden ser muy diversas, y todo depende de la actividad que realice el estudiante o el docente.

Se conocen 5 tipos de estrategias de aprendizaje en el ámbito de la educación. Las tres primeras ayudan a los alumnos a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del alumno para conducir su aprendizaje, y la última es el apoyo de las técnicas para que se produzcan de la mejor manera. Los tipos de estrategias serían:

Fig. 8 Tipos de estrategias en la gestión del aprendizaje.



Fuente: Strong, (2006)

Elaborado por: Ponce, P. (2014)

Tanto el docente como el estudiante debe tener presente la utilización de estrategias ya sea para impartir una clase en el caso del docente, o para adquirir un conocimiento en caso del estudiante, además es responsabilidad del docente motivar al estudiante a utilizar estrategias que ayuden al mejor entendimiento de un concepto científico, y sobre todo debe buscar estrategias afines a las necesidades del estudiante, ya que como sabemos cada persona posee un intelecto distinto y unos aprenderán de manera rápida mientras tanto en otros estudiantes hará falta poner mayor énfasis y dedicación.

Moreno, (2002) nos presenta otros tipos de estrategias de aprendizaje los cuales se describen a continuación: las estrategias de aprendizaje responden a la pregunta ¿Cómo puedo mejorar mi aprendizaje? Y hay dos tipos de estrategias de aprendizaje.

Estrategias cognitivas: responden a las preguntas ¿Cómo puedo mejorar mi adquisición de conocimientos? ¿Cómo puedo adquirir conocimientos nuevos? Y son aquellas actividades mentales o los planes que hacemos para adquirir, fijar o retener (memorizar,) y recuperar diferentes tipos de conocimientos y habilidades.

Las *estrategias metacognitivas:* son estrategias para “aprender a aprender” y tiene más que ver con un conocimiento, condicional en el sentido de las condiciones en las que se da el aprendizaje (el cuándo y por qué aprendemos)

De acuerdo a la experiencia que he tenido como estudiante, puedo decir que las estrategias son un buen recurso para aprender mejor, ya que si utilizamos estrategias de apoyo, como el subrayado, o la repetición entre otras pero todo esto va de la mano con el interés y el entusiasmo que el estudiante tenga por estudiar y en caso del docente con la responsabilidad de cumplir su deber y el compromiso de realizar bien su trabajo.

En un video publicado por Barrera, (2010) encontramos dos tipos de estrategias los cuales se presentan a continuación:

Según Herrera A.(2009) afirma que Las estrategias de aprendizaje se clasifican en:

Impuestas: Son estrategias impuestas por el profesor para realizar manipulaciones en el contenido o estructura del material del aprendiz. Como por ejemplo: resúmenes, preguntas de reflexión, ejercicios, entre otros.

Inducidas: Se vinculan con el entrenamiento de los sujetos para manejar directamente por si mismos procedimientos que les permitan aprender con éxito. Como por ejemplo: el auto-interrogatorio, la elaboración y la repetición, los cuales son desarrollados por el estudiante y constituyen sus propias estrategias de aprendizaje.

A partir de la interpretación del contenido del video se deduce que cada una de estas estrategias cumple una función, cabe recalcar que enseñar estrategias de aprendizaje al estudiante ayuda a que el aprendizaje sea eficaz, implica fomentar su autodependencia, enseñarles a aprender, aprender es decir que sean independientes que ellos mismos a partir de la comprensión obtengan sus propias conclusiones y sean capaces de formularse cuestionamientos que fortalezcan el conocimiento obtenido.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

La utilización de estrategias dentro del liderazgo y la comunicación son un apoyo fundamental para la relación existente entre docentes y estudiantes.

Se describen a continuación algunas estrategias de liderazgo las mismas que al ser utilizadas por el docente en el aula de clase fomentará entre todos el espíritu de amistad y solidaridad mutua.

- ↔ Nunca pierda de vista la última meta y concentre su energía en objetivos a corto plazo”.
- ↔ Inspire optimismo y autoconfianza, pero aférrese a la realidad. El optimismo es una cualidad de liderazgo muy importante
- ↔ Refuerce constantemente el mensaje de grupo: “somos uno, viviremos o moriremos juntos”
- ↔ Minimice las diferencias de estatus e insista en la cortesía y el respeto mutuo
- ↔ Encuentre algo que celebrar y algún motivo con el que reír
- ↔ Encontrar soluciones creativas para grandes problemas es una tarea difícil, incluso en las mejores circunstancias, pero en situaciones al límite es aún más costosa. Ecajamb, (2012).

Frente a lo expuesto, es importante tener presente que una actividad planteada debe proyectarse a realizar de la mejor manera, y en plazo no muy extendido y además luchar poner todo el entusiasmo y dedicación para cumplirla. Además de poseer una capacidad optimista ya que esta permite fijarse retos que creemos imposibles, para creer que todavía se puede ganar y para convencer a los demás de que se tiene razón de luchar.

Respecto a este tema Villonga y González (2003) dice que la comunicación educativa es un proceso de interacción entre los profesores y estudiantes y entre estos entre sí, y de la escuela con la comunidad, que tiene como finalidad crear un clima favorable, para optimizar el intercambio y recreación de significados que contribuyan al desarrollo de la personalidad de los participantes. Una buena comunicación favorece el aprendizaje, sin comunicación este proceso de enseñanza – aprendizaje no sería productivo, ya que en la clase en todo momento se está en constante comunicación para responder a cualquier inquietud que el estudiante posea, y para explicar un tema en la clase. (pp. 1, 28) en relación a esto Vaccarini (2010) exhibe en su publicación que la comunicación eficaz requiere, además de captar estilos y preferencias, desarrollar algunas estrategias que facilitarán la comunicación

con sus alumnos como por ejemplo: hable en afirmativo y transmita lo que quiere (no lo que no quiere). Sea consistente. Transmita lo que realmente crea.

Se puede decir que no hay liderazgo sin comunicación, puedo afirmar que sin comunicación no existe ninguna interacción humana independientemente si la comunicación es verbal o no, para ser líder la persona no solo debe poseer una visión emprendedora sino fundamentalmente deberá desarrollar su capacidad comunicativa, para coordinar con los demás acciones, proyectos y llevarlos a cabo colectivamente, permitiendo que los demás participen y den a conocer sus ideas, sus anhelos, sus sueños y perspectivas enfocados en un objetivo común el progreso de la institución.

Además a partir de la experiencia personal considero otras acciones como estrategia dentro de este ámbito, el docente debe promover acciones enfocadas en el servicio social y comunitario, ya que es importante que los estudiantes se relacionen con actividades como el trabajar por el bien social y conocer las realidades de otras personas, y aportar con un poquito de ayuda para hacer que los momentos de soledad que viven algunas personas ya sea por su edad o por discapacidad, se conviertan en momentos de alegría y compartir social con los demás, fomentar que los estudiantes tengan un espíritu liderador con pie de lucha, con un liderazgo cimentado en la recuperación de valores que actualmente están perdiendo en esta sociedad que está siendo manejada por la tecnología dejando de lado las enseñanzas brindadas mediante el ejemplo y amor de nuestros seres queridos. Debemos recalcar que para trabajar en bien de la sociedad tanto padres de familia, como los docentes tenemos que ser comunicadores eficientes, y líderes eficaces y buscar maneras estratégicas de llegar a los jóvenes en el que demostremos una educación basada en principios éticos y morales.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación:

Esta investigación fue desarrollada con el propósito de conocer el desempeño de los docentes, las competencias y destrezas que ellos desarrollan en su trabajo, su formación inicial, su preparación y entre otros aspectos las estrategias que utilizan en el desempeño de su labor.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, con la participación directa de 5 docentes, exploratorio ya que permitió conocer la problemática de investigación a través de la observación del desempeño a los docentes, y descriptivo ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- ❖ **Transversal:** Investigaciones que recopila datos en un momento único. La investigación que se realizó al momento de aplicar la encuesta para conocer la frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento en los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.
- ❖ **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico es decir en la observación de los procesos educativos con el objetivo de identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula.
- ❖ **Descriptivo:** Fue posible indagar los niveles de una o más variables en una población dada. Ya que permite explicar, analizar, y describir el los datos y las características del objeto de investigación en el apartado de resultados, análisis y discusión.

2.2. Contexto

La escuela "EZEQUIEL CRESPO AMBROSI" está ubicada en el centro histórico de Cuenca, en el sector nueve de octubre, su dirección es Vargas Machuca 12-30 entre Sangurima y Vega Muñoz.

La Institución tiene como misión:

“Ser una institución que busca el bienestar de la comunidad en preparación del estudiante y su desenvolvimiento en la sociedad con la práctica de la educación en valores manteniendo el propósito de preparar estudiantes con excelencia que sirvan a la sociedad y se distingan en el trabajo que desempeñan a pesar que son hijos de hogares inestables y en algunos casos de escasos recursos económicos”. (Bermeo, Fajardo y Cuzco, 2010, p.71)

Como visión aspira ser una institución donde los estudiantes sean reflexivos, serviciales y útiles a la sociedad con un perfil de excelencia.

Actualmente la institución cuenta con aproximadamente 400 estudiantes. Es un establecimiento fiscomisional, de los cuales la mayoría de estudiantes están en la jornada matutina es decir entre primero y séptimo grado, en la jornada vespertina están los estudiantes del octavo año 3 paralelos, y noveno año un solo paralelo actualmente, según lo que menciona el subdirector de la institución el próximo periodo se crearán dos paralelos del noveno año, y uno de décimo año, sin embargo de acuerdo a los observado y así lo afirma la autoridad, la infraestructura es muy pequeña para brindar educación a muchos estudiantes, pero las autoridades no observan eso. Cuenta con 30 docentes de los cuales en la jornada vespertina, 2 tiene nombramiento y los 5 son contratados. Actualmente es una escuela mixta.

A continuación la imagen de un mural en la escuela “Ezequiel Crespo Ambrosi”



Descripción: Mural de la Escuela “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Fuente: (Ponce, 2014)

2.3. Participantes

Para la realización de la presente investigación, se cuenta con la participación de 5 docentes del octavo y noveno año de Educación Básica de las Escuela “Ezequiel Crespo Ambrosi”, ubicada en la zona urbana, de los cuales el 20 % son docentes hombres y el 80% restante corresponde a las docentes mujeres.

En lo que se refiere a la experiencia docente el 40% se desconoce si posee o no experiencia docente, el 40 % poseen 15 años de experiencia docentes, mientras que el 20% no tiene experiencia en el ámbito de la docencia.

Referente a los títulos relacionados con la docencia el 60% respondió que sí, el 20% no afirma nada, y el 20 % responde que no posee título relacionado con la docencia, ya que tienen títulos en otras ramas como la ingeniería.

Sin embargo en su totalidad los docentes trabajan en el nivel de educación básica, y todos afirman que la modalidad en la que laboran es presencial.

Respecto con la relación laboral el 80% de docentes trabajan por contrato y solo el 20% tiene nombramiento.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos

2.4.1. Métodos

Los métodos de investigación utilizados para realizar el presente trabajo, son el *hermenéutico*, el mismo que sirvió para la recolección de información bibliográfica, en la elaboración del marco teórico y a la vez facilitar el análisis de la información de acuerdo a los cuadros estadísticos y los datos obtenidos.

El método *descriptivo* el cual se utilizó para describir las características del establecimiento educativo en el que se realizó la investigación respecto al tema, en este caso la ubicación, tipo de institución, ubicación geográfica y sobre todo los datos relacionados con los docentes a investigarse, como título, edad, nivel de estudio, etc.

Método *estadístico*, permitió ordenar en cuadros y tablas estadísticas, la información recopilada con la aplicación de las encuestas y las observaciones.

Método *analítico- sintético*, sirvió para el análisis y la discusión de datos, en base a los resultados obtenidos a partir de la investigación

2.4.2. Técnicas

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron: las técnicas de investigación bibliográfica como: *la lectura*, que permitió analizar la información de textos, de internet, revistas, etc., para ordenarlos en el marco teórico. *Los organizadores gráficos*, que hicieron posible ordenar la información, jerárquicamente, o según su orden de importancia de manera sintetizada para lograr una mejor comprensión. El resumen o paráfrasis, sirvió para expresar de manera resumida la información obtenida en textos u otras fuentes, permitiendo una mejor comprensión del contenido.

Técnicas de investigación de campo: la observación la cual sirvió para conocer el contexto en el que se desarrolló la investigación, y la encuesta la cual fue aplicada para obtener información referente a estudio que se está realizando, diseñada previamente por la Universidad.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- ❖ Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: cuyo objetivo es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos nombre, tipo y ubicación de la institución y de los docentes sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente.

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- ✓ Importancia: la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

- ✓ Nivel de conocimiento: el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.
- ❖ Registro de observación de las actividades docentes en la gestión de aprendizaje, de liderazgo y comunicación: el objetivo del mismo es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. A la vez este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje, de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Humanos

Director, cinco docentes y 59 estudiantes de los 8° y 9° años de básica de la Escuela “Ezequiel Crespo Ambrosi”, Grupo asesor de la investigación, Director del trabajo de investigación, estudiantes y la investigadora.

2.5.2. Institucionales

Universidad Técnica Particular de Loja.

Escuela “Ezequiel Crespo Ambrosi” de la ciudad de Cuenca.

Biblioteca Municipal de Cuenca.

2.5.3. Materiales

Esferos, computadora, impresora, cámara fotográfica, papel bond, formulario de encuesta y de registro de observación

2.5.4. Económicos

DESCRIPCION	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Matrícula	600	1	600
Movilización a Loja	100	2	100
Estadía en Loja	400		400
Transporte interno	3,00	10	30.00
Copias	0.05	26	13.00
Esferos	0.30	5	1.50
Impresión de anillados del informe	10	5	30
Pago a la tasa de verificación de expedientes	220	1	220
Total			1.424, 50

Estos gastos fueron solventados en su totalidad por la investigadora.

2.6. Procedimiento

El trabajo de investigación inició con el Seminario de fin de carrera en Loja, en donde nos reunimos todos los egresados de Ciencias de la Educación en donde nos dieron a conocer los lineamientos del Proyecto de Investigación. A partir de ello el siguiente paso fue realizar a investigación bibliográfica para desarrollar los contenidos del marco teórico, seguidamente se procede a realizar la encuesta y las observaciones, el día lunes 7 de enero del presente año se asistió al establecimiento educativo con la carta dirigida al Sr. Director, y después de leerla muy comedidamente, acepta y autoriza el ingreso para realizar la investigación señalando la hora para dar a conocer los docentes que colaborarán en dicho proceso.

El mismo día aproximadamente a las 14:00 fue posible socializar con los docentes que participaron en la investigación, quienes conjuntamente procedieron a llenar la encuesta no sin antes con una breve explicación del proceso a seguir.

Una vez desarrollada la encuesta, en diálogo y acuerdo con los docentes se establece el horario para realizar las observaciones la cuales fueron de procesos didácticos para agilizar la fase investigativa., dentro de esta actividad se fue calificando los diferentes aspectos que constan en la hoja de registro.

Una vez aplicadas las encuestas y realizadas las observaciones a los docentes, se realizó el análisis y discusión de datos, luego se redactó las conclusiones, y en base a ellas se propuso recomendaciones, por ultimo a consecuencia del problema identificado se planteó un propuesta que aspiro sea desarrollada para fortalecer y mejorar el desempeño docente en el centro educativo investigado.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		78,40	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

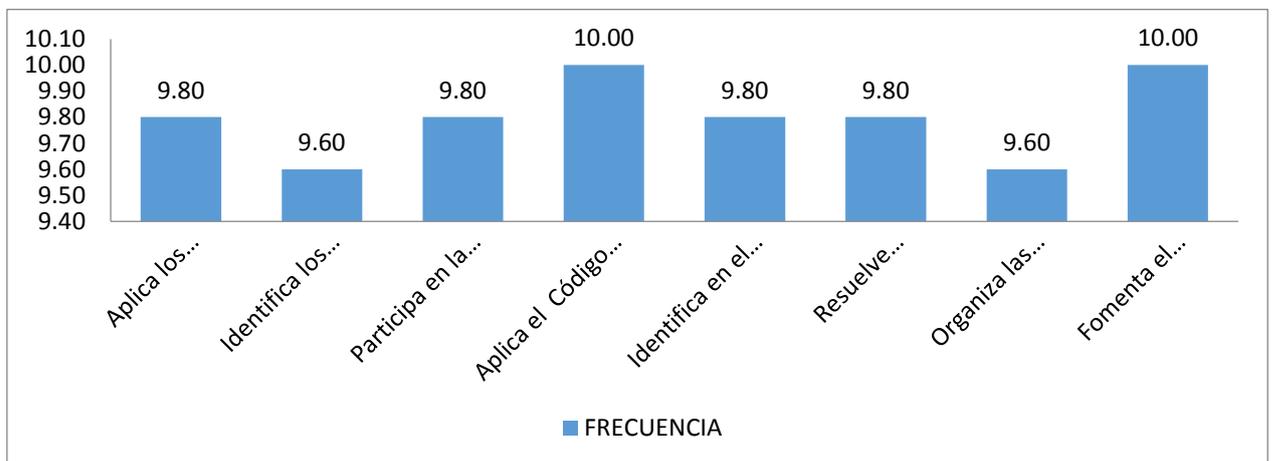


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Para Navarro, (2002) desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Es así que basándose en esta afirmación y respecto a la investigación realizada observamos que el desempeño docente no solamente se centra

en impartir una clase sino además el profesor está en la obligación de participar activamente en cada actividad que se desarrolle dentro de la Institución en donde desempeña su labor, como ejemplo de uno de ellas es aplicar los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, un docente no puede vulnerar los derechos del niño, adolescente y de ninguna persona ya que todos estamos en la libertad de opinar, el respeto debe primar en todo momento, nadie se puede faltar el respeto, por tal razón respecto a los indicadores del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, la frecuencia con que la aplican en su trabajo es de un porcentaje satisfactorio esto quiere decir que los docentes conocen cada uno de los ámbitos de la gestión legal y que están capacitados en las acciones que deben realizar.

Sin embargo existe un indicador en él que el puntaje muestra una mínima diferencia de los demás, en el indicador **1.7** Organiza las actividades docentes, en esta actividad se observa un porcentaje medio bajo, debido a que los docentes no organizan las actividades, sino en este caso lo hace el director, él está pendiente de las actividades que se deben desarrollar y las organiza para trabajar en conjunto.

Para mantener un desempeño docente ejemplar, los directivos deben fomentar con frecuencia el cumplimiento del reglamento y los docentes asumirlo con mucha responsabilidad, es así que la investigación realizada refleja que este indicador posee un 100% de porcentaje, no obstante se debe ser realista y aceptar que no en todas las instituciones se cumple con esto, debido a que los directivos no siguen de cerca la labor que los coordinadores de los centros realiza, pero esto no se debe relacionarlo solo con eso ya que es el docente quien debe ser responsable y actualizar sus conocimientos constantemente, en la comunidad ha sido posible observar la falta de compromiso por parte de ciertos docentes puesto que los reglamentos no son cumplidos, un ejemplo de ello es la permisividad de las faltas continuas por parte de los estudiantes y la carencia de presentar tareas, todo esto ha pasado desapercibido generando una falta de autoridad y creando en el educando un desinterés total, afectando el prestigio de la institución y el avance académico de los demás estudiantes, como esta seguramente existen diversos casos, por tal razón personalmente respaldo la acción de los organismos encargados de la educación de evaluar a los factores educativos buscando tener una educación de calidad y el compromiso leal de quienes asumen esta gran responsabilidad.

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

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

Nº DEL TEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	76,40	
	PROMEDIO	9,55	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

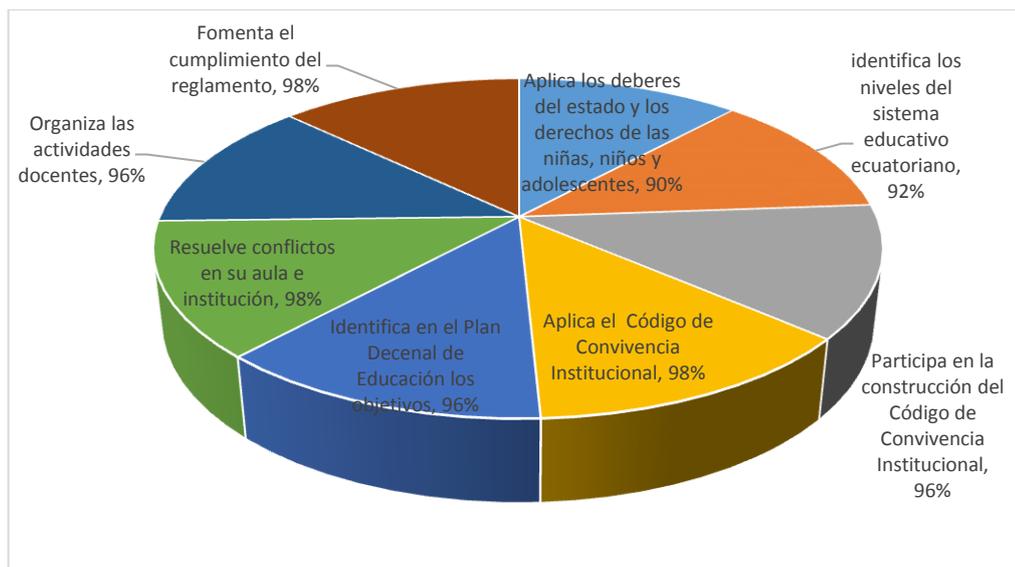


Figura 2. Nivel de Importancia del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Los docentes deben tener claro la importancia de cada uno de los ámbitos referentes a la educación, de acuerdo a las observaciones realizadas se ha podido notar que los docentes le dan una importancia considerable a los aspectos que están dentro de la gestión legal, notándose un indicador con el 90% que de acuerdo a la tabla de equivalencias posee un nivel E (excelente), pero debe ser mejorado, en la aplicación de los deberes del estado y los

derechos de los niños, niñas y adolescentes, de acuerdo a las observaciones ejecutadas, la mayoría de los derechos de los niños son respetados por los docentes, sin embargo muchas veces se presentan acciones como “ el levantar la voz, el gritar, el perder la paciencia, etc.” Se podría decir que se están vulnerando tales derechos, pero esto se da muchas causa de una permisividad por parte del docente en el aula de clase que se ha dado al estudiante, además se ha visto como dificultad para los profesores el número de estudiantes con los que trabaja, cuando el número es alto es difícil de controlarlo, no así en un grupo de 17 estudiantes que es más manejable.

Según la constitución del 2008, el Código de la Niñez y Adolescencia garantiza que se respete en las instituciones educativas las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, [...] por estos reglamentos y por las leyes naturales como personas debemos tratarnos bien entre todos respetando sus ideologías, costumbres, culturas, idioma, raza etc., Como vemos la misma constitución exige los derechos de las persona, pero según mi manera de pensar también debería darse más importancia al comportamiento de los estudiantes ya que por más que haya sanciones ellos tiene más rencor al docente, y si él pone un poco de severidad es considerado “malo” tanto padres de familia y en si toda la comunidad educativa debería realizar charlas y seguir de cerca el proceso de enseñanza de los estudiantes y ver que la realidad que se vive en las aulas es muy distinta a la que se plasma en el pensamiento de cada uno (pasividad, tranquilidad, gritos, bullicio, irrespeto etc.)

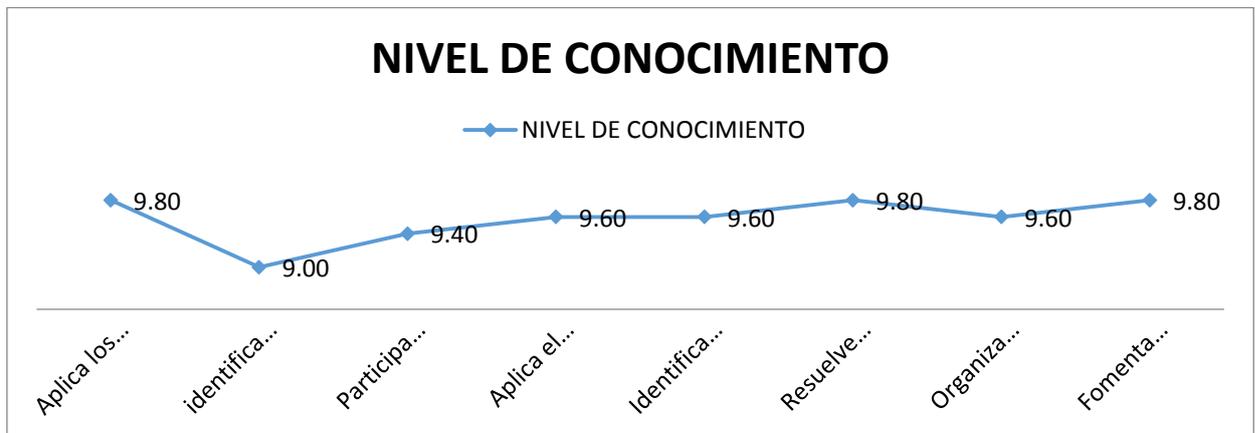
Por otro lado se ve también que los docentes no le dan total importancia a los niveles de educación del sistema ecuatoriano, **Art. 27.-** Denominación de los niveles educativos de la LOEI 2011. El Sistema Nacional de Educación tiene tres (3) niveles: Inicial, Básica y Bachillerato quizá sea porque cada docente se prepara en un área y un nivel específico de educación , por tal razón se centra solo en ello y deja de lado los demás niveles existentes en el Sistema Educativo Ecuatoriano.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		76,60	
PROMEDIO		9,58	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

**Figura 3.** Nivel de conocimiento del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Para desarrollar una profesión es necesario tener conocimiento para darle la importancia que como tal se merece, por tal razón en la investigación realizada, los porcentajes del nivel de conocimiento sobre los distintos aspectos de la gestión legal se encuentran del 90 y 98% lo que quiere decir que los docente tienen conocimiento acerca de los indicadores, sin embargo no se sienten con la total seguridad de decir un sí, en el numeral 1.1 sobre los niveles de educación del sistema ecuatoriano, corresponde al porcentaje más bajo dentro de

esta tabla con el 90%, según la OECD, (2010) la formación docente eficaz, es continua incluye capacitación, práctica y retroalimentación, a la vez que brinda un tiempo adecuado y apoyo de seguimiento. Los programas exitosos involucran a los docentes en actividades de aprendizaje similares a las que utilizarán con sus alumnos y fomentan el desarrollo de comunidades de aprendizaje docente.

Si bien es cierto el docente se encuentra en constante capacitación entonces por qué se observa un indicador tan primordial con un puntaje bajo, personalmente discrepo los criterios de los docentes ya que en relación con lo que manifiesta el autor la capacitación que ellos poseen es continua y todos los programas y actualizaciones los involucran como los protagonistas en el proceso de impartir enseñanzas.

Siendo que ellos desconocen los niveles del sistema educativo, entonces como pueden desarrollar el resto de actividades relativas a este aspecto como el diseñar proyectos, construir una planificación de clase, etc., que se cimentan en cada nivel ya sea esta inicial, básico o bachillerato.

A modo de sugerencia considero que los docentes deben buscar información sobre cada uno de los ámbitos referentes a la educación para responder con seguridad temas como los presentados en el instrumento investigación.

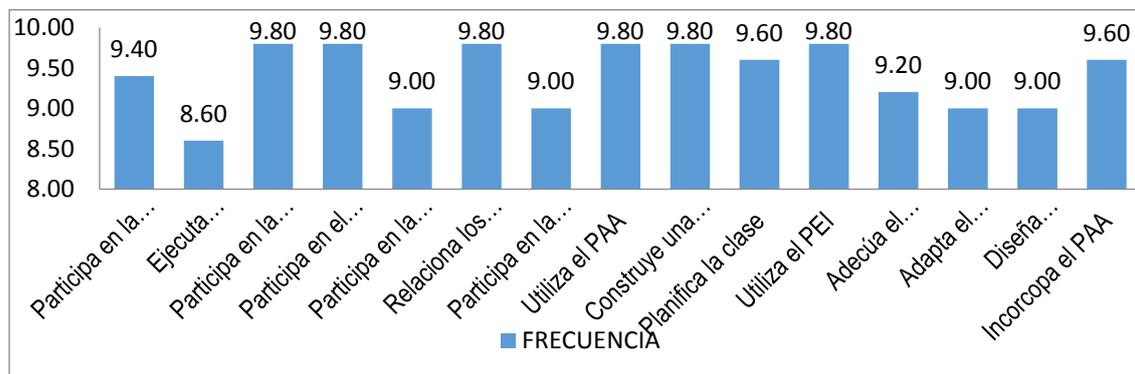
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
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	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
	TOTAL	141,20	
	PROMEDIO	9,41	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

**Figura 4.** Nivel de frecuencia del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

La planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes. U.T.E, (2011).

Los docentes al formar parte de la familia educativa están en la obligación de cumplir cada una de las actividades encomendadas de manera responsable por lo tanto es menester que exista la planificación previa ya que la misma es un elemento esencial en el desempeño docente, en el ámbito educativo los docentes tiene que elaborar el P.O.A, el Código de Convivencia, planificación de clase, proyectos educativos, en los cuales de acuerdo a la investigación desarrollada y a las observaciones realizadas el desempeño docente dentro de la gestión de planificación tiene un porcentaje **E=** es decir que el indicador se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable, no obstante en algunos factores el puntaje es un poco bajo en comparación con los otros, como por ejemplo se observa claramente en el indicador 2.2. la frecuencia con la que la aplican los aspectos antes mencionados en su labor docente es de un 86%, considerado dentro del criterio **MB** (muy bueno). Ya que los docentes no elaboran actividades como estas, quizá por la falta de tiempo, o porque se centran solo en brindar clases y les hace falta ser innovadores, en bien de los estudiantes para que adquieran experiencia que les sirva en su educación futura y para el docente porque va dejando una huella de su cambio y su aplicación de nuevas estrategias frecuentemente.

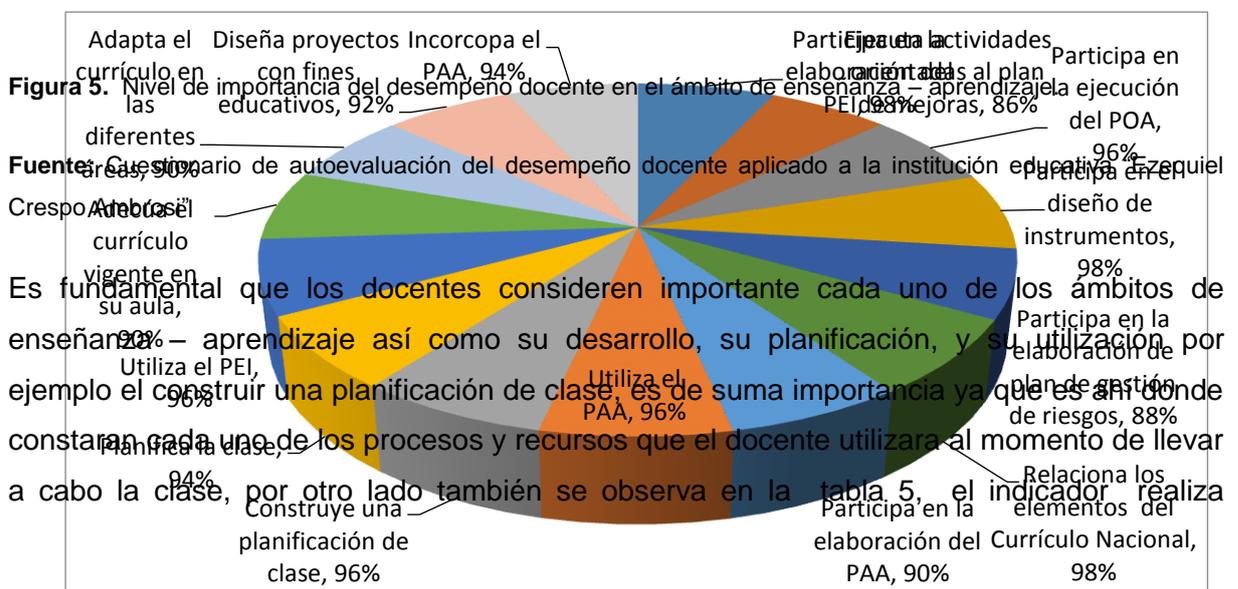
La planificación institucional debe ser realizada con compromiso, seriedad y responsabilidad, no debe consistir solo en copiar y pegar de fuentes de internet, es importante el uso de la tecnología para buscar información y complementar el tema de clase con otros contenidos y diversos recursos, sin embargo debemos ser conscientes que el uso de las TICs está afectando el desempeño docente (en algunos casos) por ejemplo existen páginas de internet que tienen planificaciones elaboradas, y muchas veces son descargadas y utilizadas independientemente de las necesidades que requiera el estudiante y de las diversas metodologías por lo tanto es urgente y necesario que se siga de cerca el proceso de planificar una clase e incentivar que los docentes creen sus propias alternativas de aprendizaje aparte de lo que diga en el texto debe ser creativo al momento de planificar una clase, para conseguir que el porcentaje respecto a este indicador posea un 100% y no como lo estamos viendo en esta tabla un 96%.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		140,20	
PROMEDIO		9,35	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”



actividades orientadas al plan de mejoras, dentro de la observación realizada se ha podido constatar que la falta de una infraestructura adecuada sería un aspecto a considerar en el plan de mejoras, pero dicha actividad no se puede llevar a cabo puesto carece de espacio ya que la Institución está ubicada en el centro histórico, quizá por esto los docentes no le dan la correspondiente importancia a este aspecto, al igual que en la elaboración de plan de gestión de riesgos, que consta con un porcentaje de 88% respecto a su importancia, esto posiblemente se debe a que el plan de riesgos tiene factores que no constituyen amenaza para la institución como, erupciones volcánicas, deslizamientos, etc., pero por otro lado debe poner mayor énfasis en otros aspectos que si constan y que pueden presentarse en cualquier momento como sismos, terremotos entre otros, ya que es indispensable que los estudiantes tengan una capacitación adeudada en caso de que se pueda dar cualquier suceso y aparte de estar capacitados también impartan lo que aprenden hacia los demás, que a partir de su experiencia inculquen una cultura de cuidado y prevención.

Como podemos notar todos los proyectos educativos implementados por el estado están enfocados en la convivencia, en el respeto, en la igualdad, en la Seguridad de los partícipes de la comunidad educativa, por lo tanto la *Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011* en el artículo 2 de los principios, garantiza una educación en la que las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades, en donde toda la comunidad educativa sea corresponsable del proceso educativo, un espacio en el que se promueva el esfuerzo individual y la motivación, donde exista una cultura de paz y solución de conflictos, equidad e inclusión, calidad y calidez pero sobre todo una convivencia armónica.

Por otro lado todos somos conocedores de las innovaciones curriculares, lo cual es excelente pero es necesario que los docentes adecuen el nuevo currículo en el aula ya que en base a la encuesta aplicada este indicador obtiene un 90% respecto a la importancia que le dan los miembros de la comunidad educativa (docentes) considerándolo un promedio bajo en comparación a los demás indicadores quizá esto se deba a que en el criterio de muchos educadores aún prevalece el modelo de enseñanza tradicional (texto- contenido= secuencia) y esto les dificulta adaptar nuevas directrices en su clase, es así que concuerdo con las programaciones de que los docentes deben tener capacitaciones constantes en las que se les motive a ser flexibles frente a los cambios que se dan, en miras que el estudiante sea capaz de enfrentarse a situaciones adversas que se le presenten en su cotidianidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	138,40	
	PROMEDIO	9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi

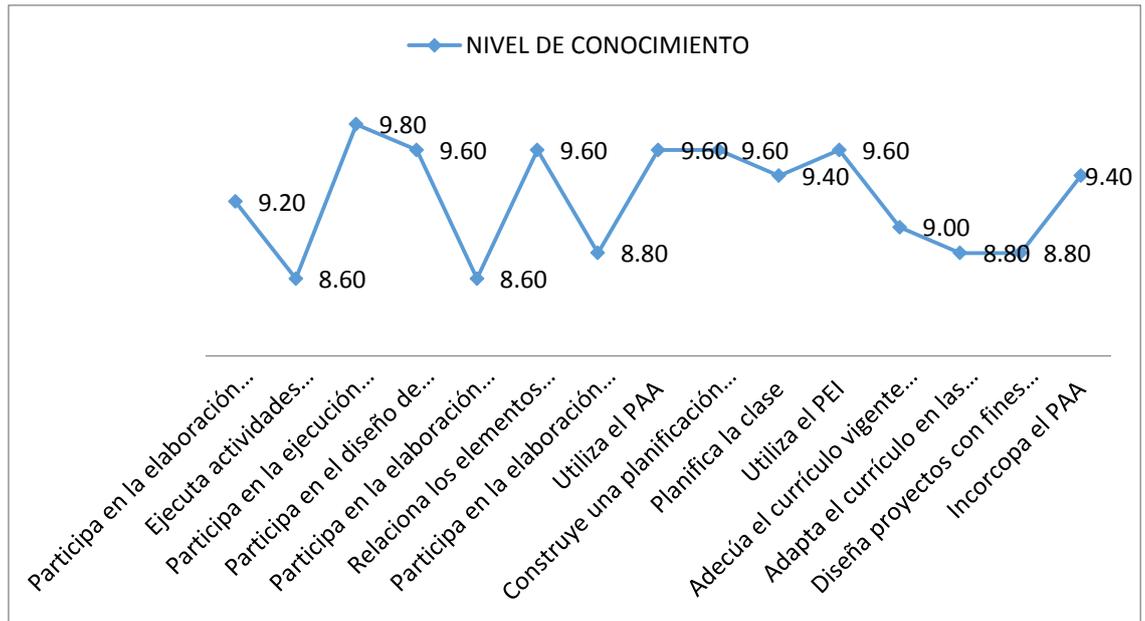


Figura 6. Nivel de conocimiento del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

¿Cuál es el nivel de conocimiento que los docentes poseen sobre el ámbito de planificación para su desempeño docente? Esa es la pregunta planteada a los docentes quienes según su criterio y su sinceridad contestan y los resultados se pueden visualizar en la tabla 6, que a nivel global se obtiene un 96% sobre 100 de acuerdo al puntaje se puede notar que el nivel de conocimiento es alto en la mayoría de los indicadores, destacándose así el indicador 2.3. Participa en la ejecución del P.O.A, con un 98% los docentes participan en la ejecución del P.O.A, ya que ahí están las actividades a realizarse durante el año lectivo, y cada docente debe ser conocedor de las mismas y apoyar en su ejecución, además porque en este programa se elaboran planes estratégicos para trabajar en conjunto con toda la comunidad educativa, para complementar este aspecto fundamental dentro de la educación, (Villarreal Morejón, C. 2011) nos aporta con un concepto del PLAN OPERATIVO ANUAL (P.O.A) quien menciona que “es un instrumento curricular a corto plazo, cuya realización está pensada para un año. Se lo define como el conjunto articulado de proyectos específicos para a través del logro de los objetivos estratégicos, plasmar en la práctica de la institución educativa la misión y visión que se quiere alcanzar”.

En base a esto los docentes tienen un alto conocimiento sobre este proyecto, gracias a las múltiples capacitaciones implementadas por las autoridades competentes en el ámbito educativo, ya que como bien sabemos se actualizó la Reforma curricular y con esta se

crearon innovadores proyectos de los cuales los docentes debemos ser los pioneros en conocer participar, y trabajando de manera cooperativa para compartir lo aprendido con los demás, infundiendo ideas positivas y fomentando la colaboración en los padres de familia y representantes legales para emprender proyectos de mejora institucional y bien social.

Respecto a todo esto, el desempeño docente se caracteriza por el cumplimiento de cada una de las actividades inherentes a él y al conocimiento total de las mismas, así que vale referirse a lo que Álvarez, et al. (2004) afirma, la formación de los docentes no puede reducirse a aprendizajes de unos contenidos disciplinares para ser enseñados, unos elementos culturales descontextualizados y a unos principios pedagógicos y didácticos que deben ser aprendidos para aplicarlos, en comparación de este enunciado con la realidad tiene bastante que ver puesto que no solo basta con aprender contenidos ni solamente que un libro este actualizado, sino conocer a fondo y estudiarse continuamente llevarlo a la práctica y utilizar diversos recursos para hacer de una clase una enseñanza productiva, de un proyecto un avance emprendedor que aportara con el desarrollo de la institución y por ende una mejora en sus componentes educativos y los partícipes activos de la misma.

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 de enseñanza aprendizaje

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

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

TOTAL	96,20	
PROMEDIO	9,62	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi

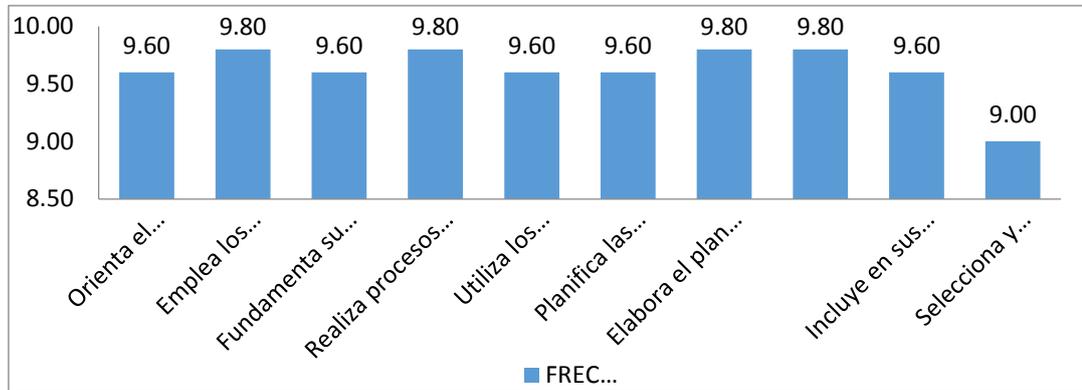


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Dentro del ámbito de la gestión de aprendizaje, el nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, es excelente de acuerdo a la encuesta aplicada a los docentes como las observaciones realizadas como investigador, un solo indicador demuestra el 90% selecciona y diseña recursos didácticos, durante la observación de los periodos de clase se pudo notar que 3 de los 5 docentes no utilizan recursos didácticos a parte del texto básico y pizarrón, es decir solo se centran a realizar una lectura dirigida, y ejemplos o resúmenes en el pizarrón, no así los 2 docentes quienes se observó el uso de carteles, de hojas A4 con ejemplos, la utilización de objetos existentes dentro del aula como, (plantas, papelográficos, etc.)

En base a esto la Constitución ecuatoriana aprobada en 2008, en el Título VII Régimen del buen vivir, Sección primera Art. 343, manifiesta que: El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funcionará de manera flexible y dinámica.

Por esta razón los docentes están en la libertad de crear recursos y materiales didácticos innovadores y llamativos con el fin de que sea un excelente medio para llegar a conseguir

un conocimiento eficaz en los estudiantes. Nadie juzga que “el uso del texto este mal, o que el pizarrón ya paso de moda” lo que si se critica es que existen muchos recursos para utilizarse en una clase sin embargo algunos docentes nos mantenemos en la monotonía de siempre, y esto debe ser cambiado de manera urgente, pensando en el desarrollo de la capacidad intelectual e investigativa del sujeto que aprende.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	95,20	
	PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

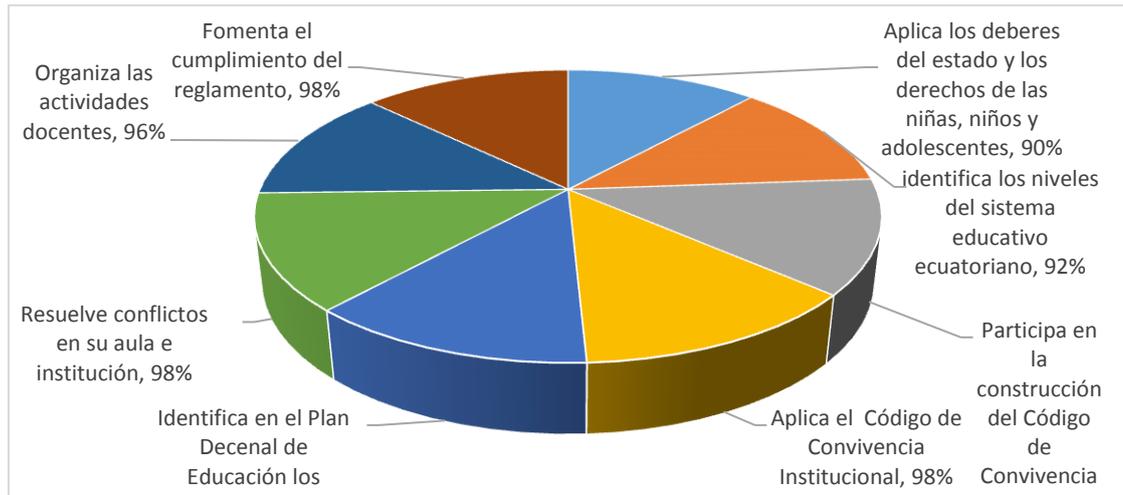


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

La importancia del desempeño profesional en la sección de planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje ha sido admitida por los docentes y gracias a la importancia que le dan a los diferentes puntos de la tabla 8. Es que el porcentaje en la gran mayoría es de un 96% de acuerdo a la experiencia en el caminar de su profesión los instructivos saben lo importante que es la planificación en su labor docente, además esto se complementa con las diversas capacitaciones sobre temas relevantes de ¿Cómo planificar una clase? Y un sin número de aspectos que son considerados necesarios en el desempeño profesional.

El planificar actividades de acuerdo al currículo nacional, obtiene un 92 % ya que los docentes planifican acciones que se relacionan o están acorde a éste mas no lo que el currículo nacional propone, esto se debe muchas veces a la falta de material necesario, un ejemplo es por ejemplo en la asignatura de Ciencias Naturales, vienen experimentos que se deben realizar en un laboratorio pero claro no todos los docentes aplicarán esto porque los establecimientos poseen distintas realidades de infraestructura y muchos de estos carecen de un laboratorio para desarrollar tal actividad, con este ejemplo quiero recalcar que no se debe a que el docente no quiera desarrollar la actividad sino que no hay los implementos necesarios y el medio adecuado para llevarlo a cabo. En relación a esto (Proyecto interuniversitario de desarrollo institucional división de educación superior del ministerio de educación-Chile) dice que el aprendizaje profesional continuo es una responsabilidad individual y una obligación institucional, el mejor aprendizaje profesional generalmente se encuentra inmerso en las actividades cotidianas de la vida desde la escuela y el aula.

El docente debe ponerse como meta tratar de satisfacer una serie de estándares profesionales que vienen de organismos externos, pero que bien pueden ser creados, desarrollados y aplicados por los propios docentes.

Efectivamente como lo afirma el autor, el aprendizaje es continuo, y es cierto la afirmación a cerca de que el sujeto nunca deja de aprender, ya que cada situación que se presenta, cada actividad que se realice, cada información que se obtenga le proporciona al individuo una nueva experiencia y por lo tanto se genera un nuevo aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	95,60	
	PROMEDIO	9,56	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ezequiel Crespo Ambrosi"

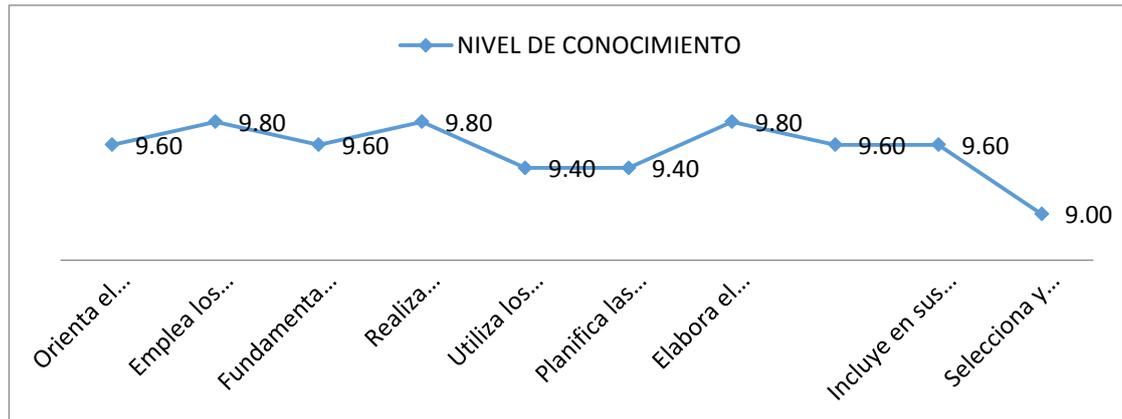


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño docente en el ámbito de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

El conocimiento se va formando a partir de la información que obtengamos por medio de la experiencia. Es por eso que en esta tabla podemos observar que el nivel de conocimiento del desempeño profesional alcanza un porcentaje del 96 % como promedio total, esto se debe ya que cada uno de los indicadores va disminuyendo su porcentaje de acuerdo al criterio y a la ética del docente investigado, y a los resultados de las observaciones realizadas en las cuales se pudo notar que los docentes conocen cada aspecto, la diferencia es que no aplican en su desempeño laboral ya sea por falta de tiempo o por la constancia de mantener otros hábitos en el aula.

Para lograr un conocimiento institucional que permita entender “lo que nos pasa” se hace indispensable la construcción intersubjetiva de los distintos actores en torno al problema. Por ejemplo la formulación, implementación y evaluación del proyecto es una estrategia que apunta al mejoramiento del quehacer institucional. (Subsecretaria de la Educación, 2009) y una vez realizada cada una de esas acciones y establecidas las estrategias a utilizarse aplicarla en el salón de clase o en el trabajo docente en general, para que no solamente se quede en palabras sino que se plasme en acciones y actividades ejecutadas.

Es por eso que el docente debe ser innovador ya que en la tabla observamos el último indicador con el 90%, selecciona y diseña recursos didácticos, se puede observar que muchas veces el docente no es renovador, nadie juzga que “el uso del texto este mal, o que el pizarrón ya paso de moda” lo que si se critica es que existen muchos recursos para utilizarse en una clase sin embargo algunos docentes se mantienen en la monotonía de siempre, dejando de lado el aprendizaje constructivo del que tanto énfasis se hace, permitiendo que predomine la idea de que el estudiante debe estar “quieto” y escuchar;

cerrándole la oportunidad de interactuar, formar y descubrir conocimientos a partir de propias deducciones y conclusiones.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3.2.1. Nivel 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.

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

Inicio

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	9,80	96%	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	10,00	98%	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	10,00	94%	100%
TOTAL		28,80	29,80		
PROMEDIO		9,60	9,93	96%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes

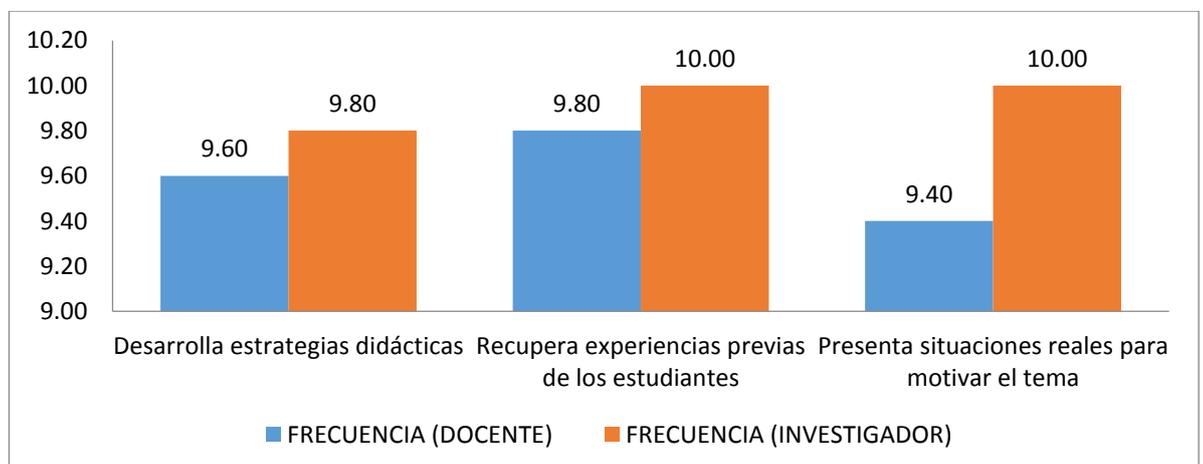


Figura 10: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes.

Al desarrollar una clase los docentes debemos tener en cuenta que de la manera como la realicemos lograremos el objetivo planteado es decir conseguiremos que el estudiante adquiera un conocimiento claro, conciso y eficaz.

Por tal razón la clase debe seguir un proceso adecuado es por eso que el estudio propuesto está encaminado en conocer el desempeño docente en cada uno de los ámbitos y uno de ellos es el ámbito de la gestión del aprendizaje, en donde se destaca una serie de indicadores, empezamos por la frecuencia con la que los docentes utilizan los llamados prerrequisitos en una clase, es así que en la observación realizada los docentes en un 98% desarrollan estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, en un 100% Recupera experiencias previas de los estudiantes y de igual manera en un 100% presenta situaciones reales para motivar el tema, en las observaciones realizadas se pudo notar que los docentes frecuentemente realizan actividades encaminadas a la motivación de la clase, al igual que utiliza estrategias para que los educandos deduzcan el tema a tratarse haciéndolo de manera creativa, ya sea utilizando ejercicios en el pizarrón, dinámicas, lecturas etc., además como toda enseñanza se relaciona con la realidad del entorno y de la sociedad que vivimos se ve que comparten experiencias propias o ejemplos que ayuden al estudiante a una tener una idea relacionada con lo que ya conoce y lo que va a aprender.

Por tal razón considero que el inicio de la clase es indispensable ya que de esta depende todo el proceso siguiente de la misma, por tal razón se debe enseñar creativamente y sobre todo conocer la manera en la que el estudiante se interese por lo que va a aprender y que la clase no se torne “aburrida, monótona, cansada etc., es así que en base a estudios realizados se considera que “los maestros deben aprender a enseñar en maneras que desconocen. Para que su enseñanza sea constructiva, ellos tienen que aprender constructivamente, trabajando para analizar sus propias concepciones e imágenes pre profesionales” (Andres, 2000, pp. 114-115).

Tomando en cuenta las ideas del autor acerca de que los docentes deben “aprender a enseñar”, ya que no basta con impartir teorías o conceptos memorizados, sino encontrar el

ritmo, la manera de cómo llegar a un grupo de estudiantes y motivarlos a que sean autores del nuevo conocimiento, utilizando diversas estrategias metodológicas y porque no utilizar otros entornos para brindar una clase como organizar una excursión e impartir una clase acerca de la biodiversidad, en vista que todo depende de la creatividad del educador.

Tabla 11. Niveles de frecuencia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,90	98%	99%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,80	96%	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,90	94%	99%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	9,90	96%	99%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	9,80	96%	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	9,90	98%	99%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	10,00	98%	100%
TOTAL		67,60	69,20		
PROMEDIO		9,66	9,89	97%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes

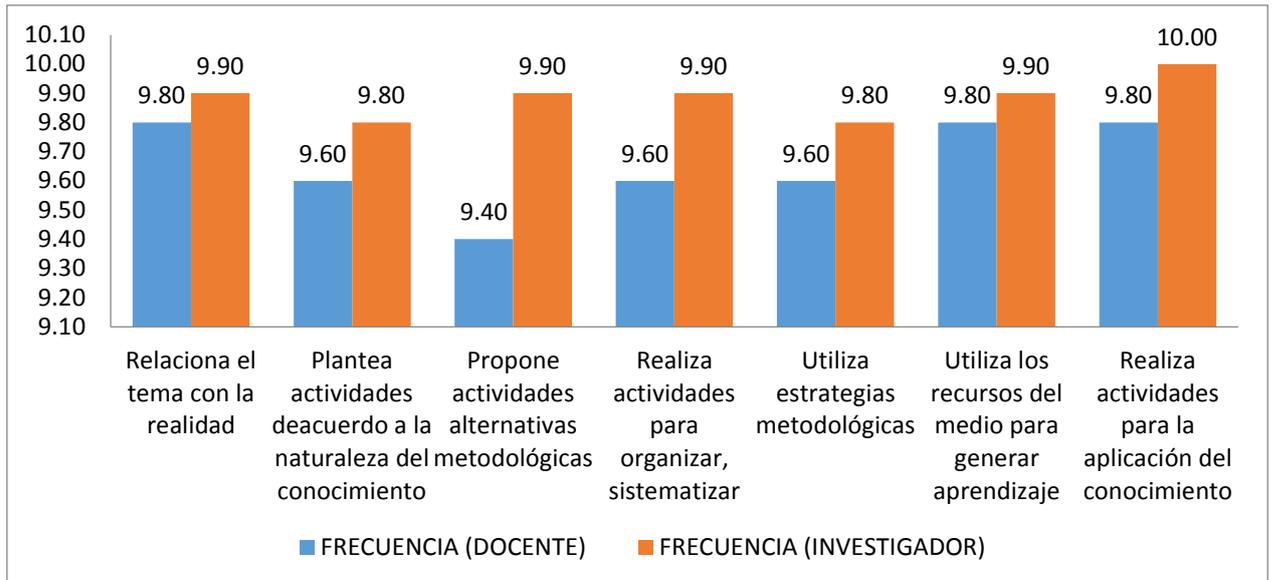


Figura 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes

En este paso los estudiantes junto con el docente construyen un nuevo conocimiento es decir se logra el aprendizaje deseado, por ese motivo es importante desarrollar cada actividad de manera planificada para evitar la improvisación; dentro de la investigación realizada los docentes tienen un porcentaje muy bueno respecto a la frecuencia con la que utilizan las distintas actividades en el desarrollo de la clase, cada indicador posee un porcentaje entre el 98% y 100%; los educadores éticamente han calificado su desempeño docente con un porcentaje de 97%, estos porcentajes en relación a las observaciones realizadas se obtiene un promedio de 99% lo que resalta que los docentes realizan su trabajo de manera responsable, haciendo uso de diferentes estrategias y recursos para llegar a una comprensión transparente del conocimiento impartido. Sobre todo cabe recalcar que fue notable que los docentes poseen los conocimientos necesarios y dominan cada tema de la clase, lo que refleja que existe una planificación previa, estos resultados hacen posible tomar en cuenta lo que la UNESCO, (2004) cita; el buen docente es, cada vez más, el que logra guiar a los alumnos entre el caos de los conocimientos disponibles y mostrarles cómo utilizar la información y comunicarse.

Él debe igualmente favorecer el desarrollo de las competencias sociales y un ambiente escolar que permita a los jóvenes aprender a vivir juntos y a tornarse ciudadanos responsables. Estas son grandes responsabilidades que no pueden ser asumidas sino por profesionales dedicados y con una buena formación.

Vale la pena relacionar lo que dice el autor con un dicho muy conocido “Nadie da lo que no tiene” una fuerte realidad ya que un docente no puede impartir conocimiento sino lo posee y no solo hablemos de eso, porque no referirse al ejemplo que da un docente ya que si no cohabita un equilibrio en su vida familiar, con salud emocional, ni armonía en su vida no podrá aportar algo a sus educandos de ahí a importancia de que quienes eduquen sean educadores, con educación en conocimientos científicos y valores éticos, destacándose en ellos el compromiso y la aptitud de enseñar.

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

Evaluación

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	9,80	96%	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	9,60	94%	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	7,20	92%	72%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	9,80	98%	98%
TOTAL		38,00	36,40		
PROMEDIO		9,50	9,10	95%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes

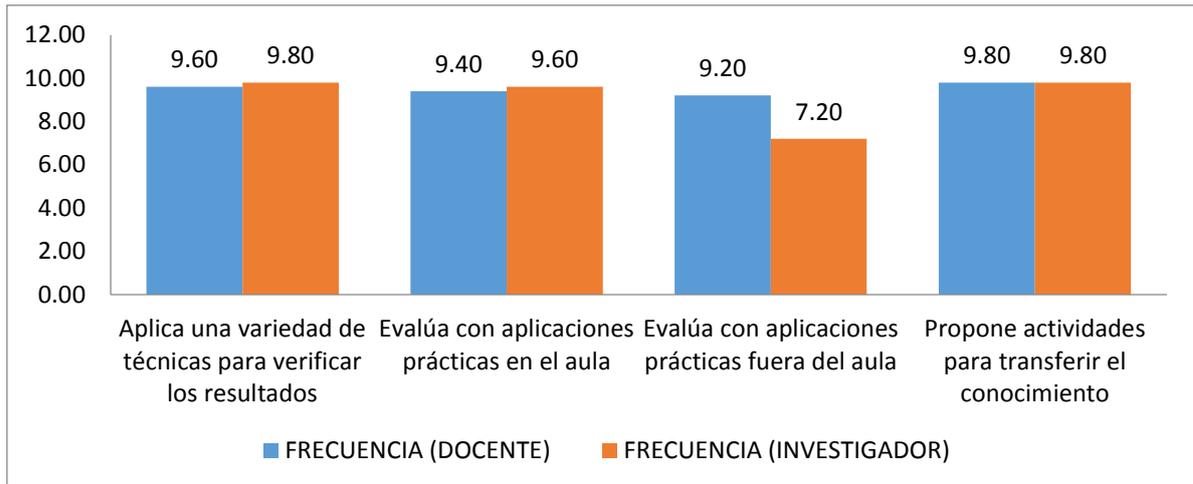


Figura 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes

El proceso de evaluación es importante para conocer los logros alcanzados en el lapso de la clase y de la misma manera identificar aspectos que han quedado inconclusos y ha causado en el estudiante dificultad para entenderlo, es así que los docentes realizan frecuentemente cada aspecto relacionado con la evaluación en de la transcurso de la clase.

Según lo observado es notoria la continuidad que le dan los a cada uno de los indicadores de la tabla antes expuesta, en la cual se observa que los distintos aspectos de acuerdo a la percepción del investigador tienen un porcentaje global del 91%, siendo el indicador “evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula posee un valor del 72%, de acuerdo a los datos obtenidos la frecuencia en la que se utiliza las actividades es buena **B=** es decir que el indicador se presenta en un grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable esto está a la vista, porque se pudo notar que la evaluación se realiza en hojas, en los cuadernos de trabajo, en la pizarra, etc., es decir se limitan a trabajar continuamente en el aula pero esto es considerable según mi criterio porque no se tiene el entorno necesario como lo sería para el Área de Ciencias Naturales, no existe este ambiente de naturaleza, y así en otras áreas, sería bueno que los docentes sean innovadores y al carecer de un entorno adecuado salir a museos, parques en los que se puedan observar la biodiversidad, las distintas especies; ya todo depende de la actitud renovadora del docente.

Andrade (2011) al respecto manifiesta que en la práctica docente el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante varias situaciones que permitan a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje; debe tener herramientas que ayuden a enriquecer y actualizar su conocimiento pedagógico y disciplinario.

El docente en realidad es un formador, por lo tanto él está en la obligación de buscar alternativas de enseñanza, teniendo en cuenta la integridad del estudiante; acudir a diversos entornos que proporcionen conocimientos mediante la interacción física con los recursos que hacen falta en el establecimiento.

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

VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,93	96%	99%
3.12	DESARROLLO	9,66	9,89	97%	99%
3.13	EVALUACIÓN	9,50	9,10	95%	91%
	TOTAL	28,76	28,92		
	PROMEDIO	9,59	9,64	96%	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes

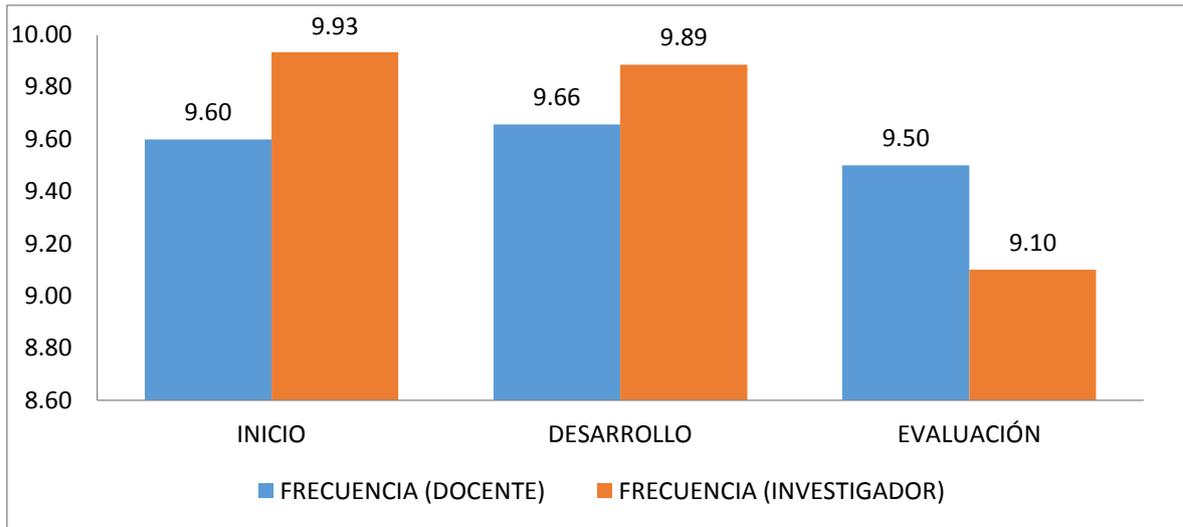


Figura 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades del docente

Toda actividad planificada por los docentes debe estar de acuerdo al currículo, y es por eso que en la visión global de cada una de las fases del desarrollo de una clase, se puede notar que la frecuencia con la que aplican cada uno de los estándares planteados en la Actualización curricular está en un nivel **E** ya que poseen el 96% de desde la percepción del docente y según la observación realizada en las diversas clases impartidas, no obstante se debe recalcar que existen algunas debilidades que deben ser mejoradas para destacar la calidad educativa tanto del docente, el conocimiento del estudiantes y el prestigio de la Institución es por ello que el (Ministerio de Educación y Cultura Dirección de Educación del Azuay [MEC], 2003) manifiesta que la gestión educativa es la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, fortalecimiento y desarrollo de una nueva comunidad educativa, caracterizada por el compromiso, la participación e innovación permanente.

De acuerdo al porcentaje obtenido y en relación de lo que manifiesta el enunciado se puede agregar que efectivamente los docentes frecuentemente realizan su labor con responsabilidad y compromiso, desarrollando cada proceso con la importancia que se merece encaminando los avances positivos en función del estudiante, ya que el necesariamente tiene que seguir preparándose académicamente, enfrentándose a nuevas realidades en los que hará falta recordar y aplicar lo aprendido, y sobre todo en esta sociedad que actualmente está poniendo mucho énfasis en la formación del personal que

labora, y a la vez no debemos dejar de lado que una institución va creciendo en base a los resultados que se obtiene en relación al proceso de enseñanza - aprendizaje que obtiene el educando y todo esto cimentado en una buena formación la cual es impartida y guiada por el docente.

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.

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,25	93%
	TOTAL	27,85	
	PROMEDIO	9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ezequiel Crespo Ambrosi"

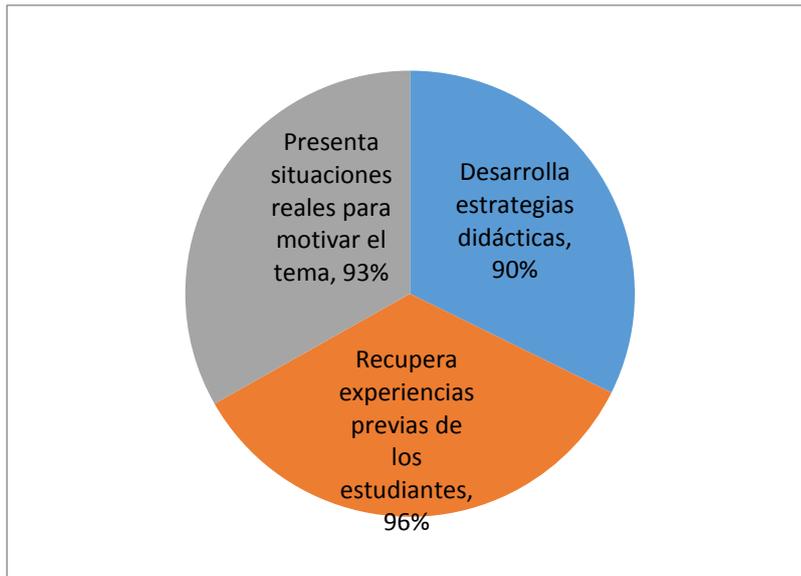


Figura 14: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Nopitona (2010) menciona que al igual, que en la sociedad los procesos que desarrollan en las aulas poseen una naturaleza dinámica y flexible por lo tanto requiere de profesionales capaces de evaluar su entorno, resolver problemas y tomar decisiones ajustadas para que, los estudiantes alcancen aprendizajes que puedan potenciar el desarrollo y la calidad de vida.

Por tal razón la enseñanza debe ser adecuada y debe ser considerada importante en cada uno de sus ámbitos, según la tabla 14 los docentes le dan una importancia de un 90% al indicador, recupera experiencias previas en los estudiantes, siendo este el factor con puntaje más alto según se puede observar, y esto se debe a que cada tema va relacionado con otro, es decir se sigue una secuencia de aprendizaje que va avanzando paso a paso es por eso que en cada tema de clase el docente debe abrir un espacio para que el estudiante relaciones sus vivencias, sus experiencias cotidianas con lo que va a aprender de tal manera que el conocimiento sea asimilado con mayor rapidez.

De igual manera un aspecto muy importante en el proceso de aprendizaje es ir relacionando los nuevos conceptos, con los conocimientos y experiencias previas de los estudiantes, por lo que es recomendable que al terminar la clase o al inicio de la siguiente se haga un recuento de los contenidos ya aprendidos donde se resalten los puntos principales y se trate de mostrar las relaciones entre los distintos conceptos a ser aprendidos. Una

recomendación sería que el docente debe fomentar el uso de estrategias didácticas como realizar síntesis, mediante la elaboración de mapas conceptuales, cuadros sinópticos, o resúmenes que después serán revisados. Esto facilitará a los estudiantes a procesar, elaborar y a utilizar la información de una manera adecuada.

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	67,00	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”



Figura 15: Nivel de importancia 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 “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Este nivel es de vital importancia, ya que es aquí donde el estudiante construye conocimientos, en base a la experiencia cotidiana y los contenidos teóricos impartidos por el docente, es por ello que (Vieira, 2007) manifiesta que los cambios por los que ha pasado la escuela a lo largo de los últimos años han generado alteraciones en la dinámica del aula. Por ejemplo hemos dejado de ver al profesor como el poseedor del saber, cómo el que enseña, para considerarle alguien que ayuda a aprender. En el aula la relación pedagógica es tanto cuanto más abierta, positiva y constructiva sea la comunicación profesor-estudiante.

El sujeto activo de la enseñanza – aprendizaje, es el estudiante ya que actualmente el aprendizaje es constructivo, porque el docente es aquel guía, orienta, corrige, incentiva al estudiante a que participe continuamente, aportando con sus ideas, discrepando; según su punto de vista, estableciendo semejanzas, debatiendo entre compañeros, siendo curioso, preguntando lo que no entiende para así reforzar los conocimientos ya que se aprende más con la explicación de un formador que solo con la lectura de un texto, es decir que estos dos elementos son complementarios en el proceso de enseñanza.

Sin embargo el docente es el encargado de guiar dicho proceso de manera continua y eficaz, así que su esfuerzo y responsabilidad debe ser al máximo, por tal razón que cada actividad debe estar encaminada en conseguir un objetivo, como lo es el impartir conocimientos, en la tabla 15 observamos el nivel de importancia que los docentes le dan al desarrollo de la clase en la cual están actividades como: relaciona el tema con la realidad, utiliza estrategias metodológicas, realiza actividades para la aplicación del conocimiento, entre otras, claramente se nota que el porcentaje de estos factores, respecto a su importancia va entre un 96% la gran mayoría.

Mientras tanto el 98% corresponde a un solo factor, como lo es realiza actividades para la aplicación del conocimiento, la importancia que le dan se debe a que es ahí en donde el estudiante fija el conocimiento y lo hace a través de la práctica debido a ello el profesor utiliza ejercicios para realizarlos en la pizarra o en el cuaderno de trabajo, al igual que crear grupos de trabajo, con el fin de que el aprendizaje gane lugar en el intelecto del educando no solo teóricamente sino a través de su aplicación y realización práctica.

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

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,20	
	PROMEDIO	9,55	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ezequiel Crespo Ambrosi"

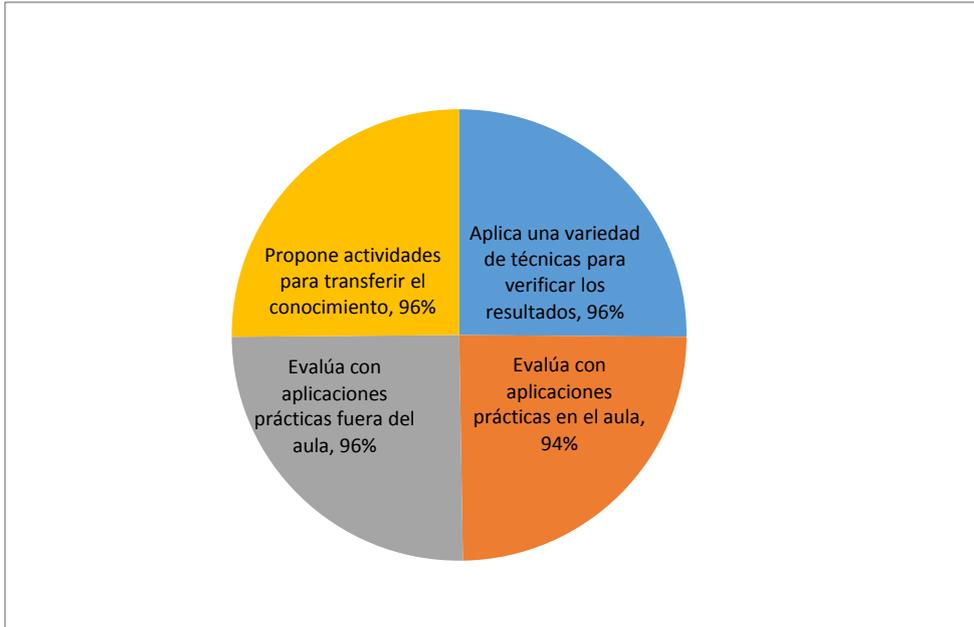


Figura 16: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

El proceso de evaluación al finalizar una clase es fundamental para calificar los avances del estudiante y por ende conocer los resultados del trabajo del docente. La evaluación debe ser considerada como una de las herramientas más poderosas para promover el aprendizaje ya que es aquí donde se hace posible identificar las falencias y las fortalezas del aprendizaje impartido.

Para Stronge (2010) el profesor sistemáticamente reúne, analiza, y usa la información para medir el progreso del estudiante, guía la instrucción, y emite observaciones oportunas.

Efectivamente la evaluación, permite recolectar información para calificar lo que sirve para medir el progreso del estudiante, tradicionalmente esta situación no era así y si utilizaba con el objetivo de calificar, de sancionar, en esta instancia el educando solamente se centraba en retener conocimientos, en memorizar contenidos, ya que la evaluación tenía mayor puntaje, hoy en día no es así el docente debe evaluar al estudiante constantemente, en cada clase para identificar los campos débiles del desarrollo de la clase, y como lo manifiesta el autor emitir observaciones oportunas y recomendar un mejor compromiso por parte del estudiante, es más la evaluación se la hace con un objetivo formador, motivador, y orientador.

De acuerdo a la investigación realizada, los docentes ponen bastante énfasis en la evaluación al igual que en los otros pasos de la clase, en la tabla 16 podemos observar que los docentes le dan una importancia dentro de un porcentaje del 96% en algunos de sus indicadores, y se observa que los docentes evalúan de distintas maneras utilizando técnicas creativas, utilizando diversos materiales, hojas de trabajo, etc., para instruir, para fortalecer el aprendizaje; para entender mejor el aprendizaje. También son conscientes que deben evaluar para a la vez autoevaluar su desempeño en el aula de clase de esta manera conocen los refuerzos que requieren que se haga en ciertos contenidos que demandan mayor explicación.

Tabla 17: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,28	93%
3.12	DESARROLLO	9,57	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,55	96%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ezequiel Crespo Ambrosi"

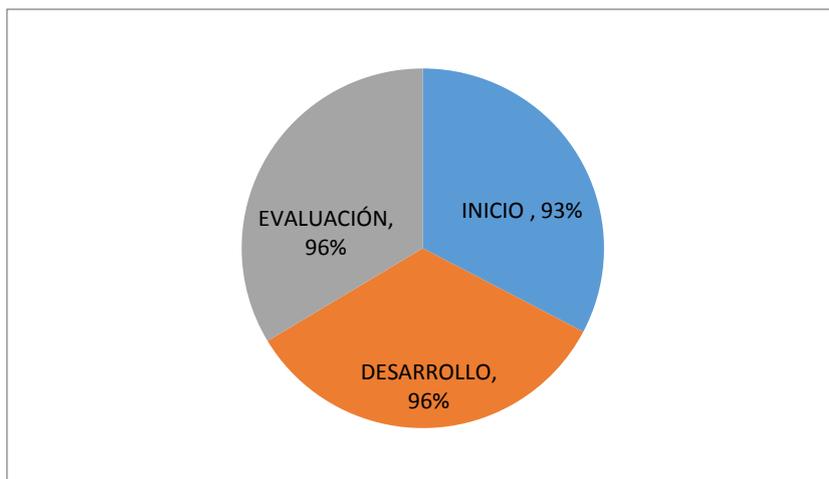


Figura 17: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Referente a este resultado y a las observaciones realizadas se ha notado que cada docente tiene su manera de trabajar unos lo hacen a través de dinámicas, otros con lecturas, otros con carteles y otros se limitan a seguir la secuencia del texto.

Por otro lado está el desarrollo de la clase, las actividades que complementan el aprendizaje, están en un 94% al igual que la evaluación, como podemos notar estos dos factores poseen un porcentaje más alto quizá es por qué estas se centran en fortalecer el aprendizaje, en cimentar de buena forma el conocimiento nuevo, para que a futuro esta enseñanza sea fructífera, cabe recalcar que hay deficiencias como por ejemplo no se observa trabajos grupales, exposiciones tal vez porque el grupo es numeroso pero a mi criterio esto no tiene mucho que ver si el docente tiene la manera de trabajar y de controlar al grupo de estudiantes y sobre todo trabaja con estrategias como la lluvia de ideas para que participen todos, o puede utilizar una ronda de preguntas claro con grupos de trabajo previamente organizados, y lo que se debe hacer es fomentar el aprendizaje cooperativo, inducir a la autoformación, al autoaprendizaje, a la crítica constructiva y a fortalecer las relaciones interpersonales entre los estudiantes. Y trabajando de maneras creativas hacer que la importancia respecto al proceso de la clase sea de un 100% y llegar a la excelencia.

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.

Tabla 18. 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

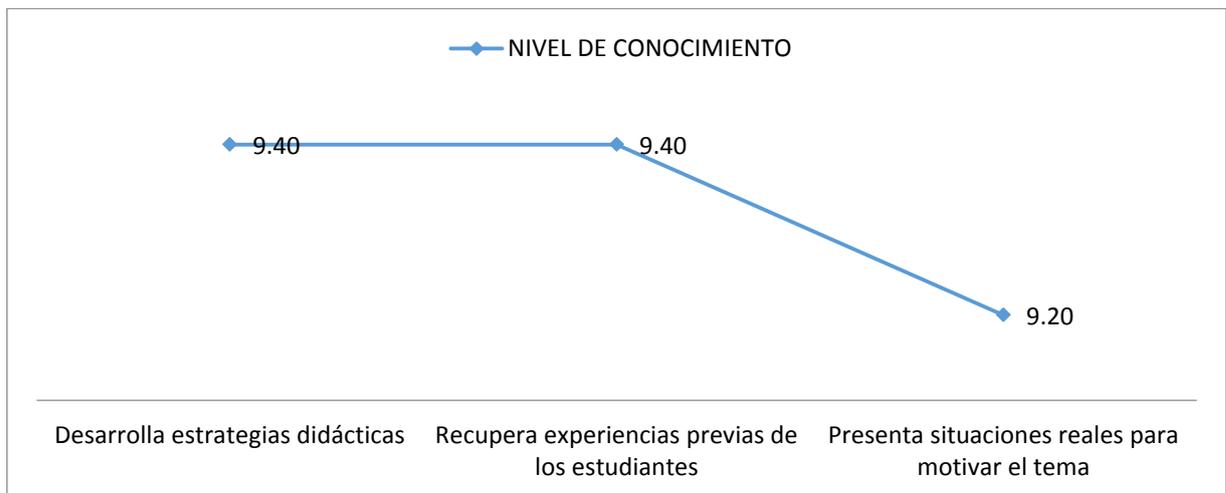


Figura 18: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Para Stronge, (2010) los profesores tienen un impacto definitivo en el aprendizaje de los estudiantes y su desarrollo a través de sus diferentes roles. Dependiendo del grado, el área o materia, y el nivel de las habilidades de los alumnos, se identifican medidas apropiadas del desempeño del alumno para proporcionar información sobre la mejora del aprendizaje.

Lo manifestado por el autor destaca que la formación del docente debe ser óptima y eficiente, para que a través de su preparación profesional y de su experiencia consiga en el estudiante una preparación más allá de la situación del presente, en un estado mayor pensando en los cambios que pueden darse a futuro, por tal razón tienen presente el desarrollo adecuado de las actividades iniciales de una clase, ya que ahí se fundamenta el nuevo contenido que se pretende enseñar, en relación a los resultados obtenidos en la encuesta y la observación el nivel de conocimiento de los maestros respecto a este factor es bueno se encuentra con un 93%.

Pero amerita una capacitación, y una recapitulación de temas pues los diversos materiales tecnológicos y didácticos, nos dan una cobertura más general de temas menores, atrayendo problemáticas fuera de contextos y así exponiendo al maestro a seguir conociendo y extrayendo la sinopsis para exponer al alumnado, por lo cual cada clase, cada tema nos conlleva a un nuevo análisis aun nuevo contexto, a una nueva enseñanza y porque no a un nuevo aprendizaje, ya que los docentes aprendemos junto a los estudiantes interactuamos mutuamente, compartimos ideas, vemos la realidad desde diferentes perspectivas por ello es necesario que el docente en el aula domine a plenitud lo que va a impartir, ya que esta característica no solo le dará seguridad sino también autoridad y sobre todo siempre debe existir transparencia y honestidad, ya que el estudiante suele percibir cuando el educador sincero respecto con su saber.

Tabla 19. 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	67,00	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ezequiel Crespo Ambrosi"

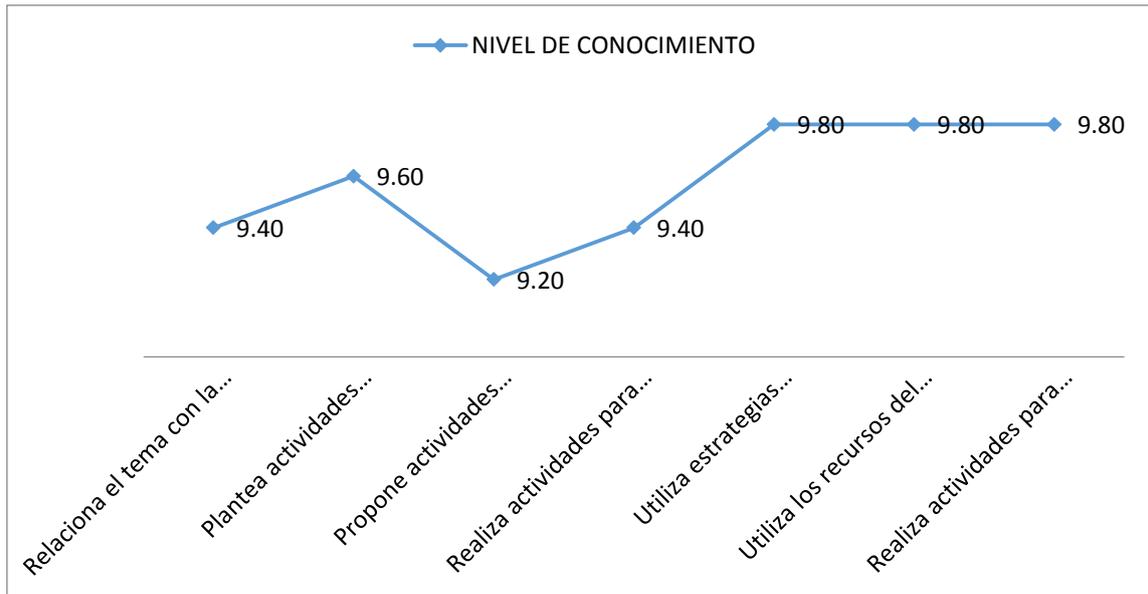


Figura 19: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ezequiel Crespo Ambrosi"

Tomas, (1995) considera la palabra estrategia referida al ámbito educativo se refiere a aquella secuencia ordenada, sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra practica educativa, determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos.

Los maestros conocen y concuerdan con las diversas estrategias de aprendizaje, sin duda alguna, cumplir con absoluta totalidad cada estrategia es difícil, es así que en la tabla 19 podemos observar que el porcentaje de cada uno de los indicadores oscila entre un 92% y un 98% que según mi criterio se encuentra entre un nivel de conocimiento bueno, ya que los datos obtenidos en la encuesta no reflejan un excelencia de conocimientos, puesto así que considero que sea cual sea el nivel de estudio de un profesional siempre existirá un hoyo del saber inconcluso, ya que no se puede aprender todo los conocimientos en su totalidad por tal razón debemos buscar enseñar la realidad del entorno para que los estudiantes puedan desenvolverse tanto socialmente como individualmente extrayendo de una clase una enseñanza donde que lo primordial es la independendencia de conocimientos y formular sus propias críticas y puntos de vista.

Tabla 20. 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

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	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

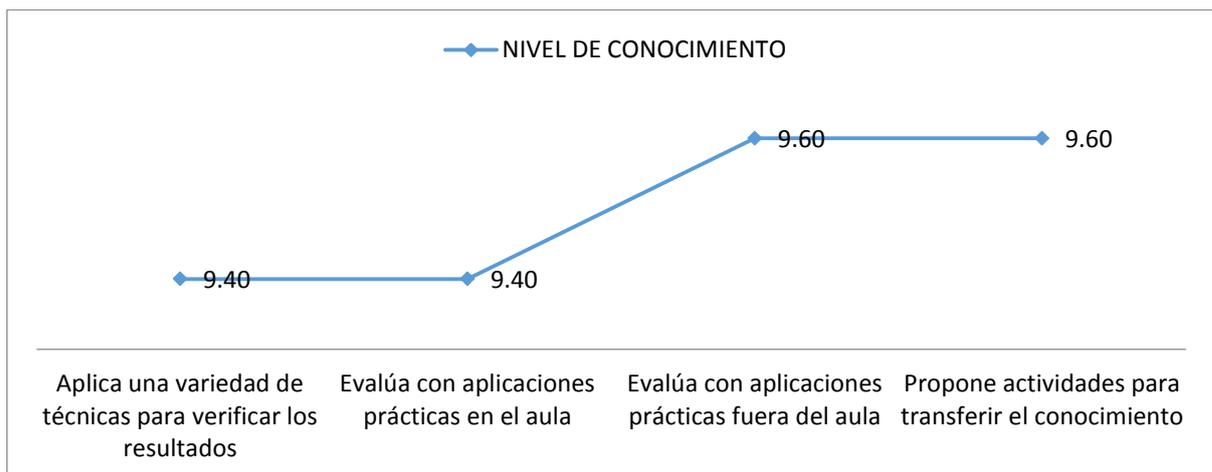


Figura 20: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje obtenido, así que los docentes conocen cada proceso que constituye la evaluación en la culminación de una clase, de tal manera que en la tabla 20 observamos que cada uno de los indicadores se encuentran con un porcentaje del 95%, el nivel de conocimiento se encuentra en un mismo nivel según los encuestas realizadas a los docentes, estos se están actualizando constantemente con las diversas enseñanzas que día a día van ganando lugar, independientemente de seguir un curso, quienes imparten

enseñanzas son conscientes de la importancia de preparación mutua. Respecto a esto Cámere, (2009) nos dice que evidentemente los roles tradicionales en la relación enseñanza-aprendizaje se están modificando, los estudiantes asumen cada vez más un papel protagónico, participativo y de colaboración. De esta manera el profesor se convierte en un guía de las inteligencias colectivas, en una comunidad de indagación, en la cual el estudiante, en colaboración con sus pares, de manera activa, reflexiva y responsable, construye su comprensión.

Y para que los roles tradicionales sean transformados en su totalidad los cambios deben ser asumidos por los docentes para ello deben tener conocimiento de lo que acontece constantemente en lo referente a la función que realiza es decir la docencia, además debe buscar las formas para hacerlo parte su práctica docente, referente al resultado de las investigaciones estoy en desacuerdo ya que si los docentes realizan frecuentemente las actividades en relación a cada una de las gestiones comprendidas dentro del sistema educativo, son conscientes de la importancia que cada factor posee, para hacer todo esto, se debe conocer cada reglamento, cada normativa y más aun siendo que ejercen la docencia tantos años, así que ellos no deben subestimar su capacidad de conocimiento sobre distintos aspectos y factores ya que esto disminuye el valor y la calidad del desempeño docente de toda la institución.

Tabla 21. 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

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	9,60	96%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ezequiel Crespo Ambrosi"

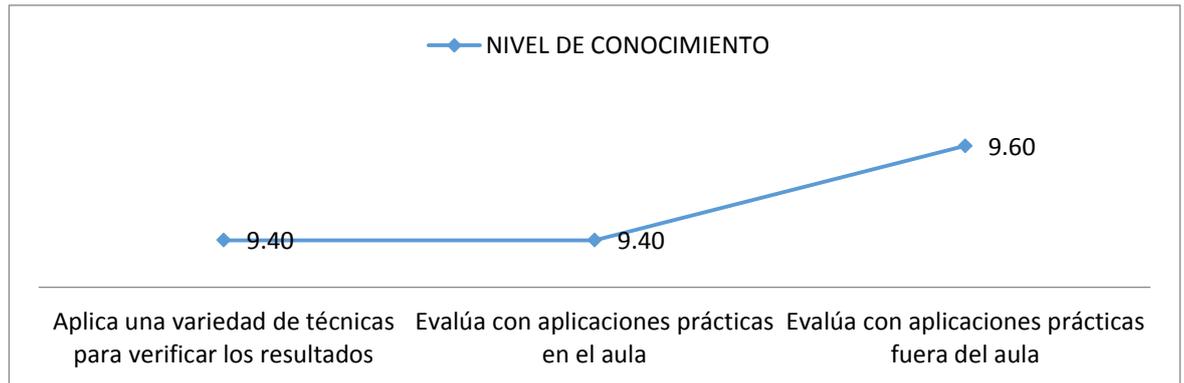


Figura 21: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

El desempeño docente permite reflexionar que ellos están en un espacio como son las aulas, con estudiantes, con su propia historia, con sus tiempos y recursos. A pesar de los contextos en los que el docente se desempeña son seres que han elegido de por vida la tarea de comunicarse con los estudiantes en este caso para promover y acompañar su aprendizaje.

Dentro de la visión global respecto al nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, tenemos al indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados con un porcentaje de 94% lo que hace notar que los docentes realizan diversas actividades con distintas técnicas para explicar los temas, por otro lado tenemos el indicador evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con un 94% esto se ve a menudo ya que con esto se fortalece el aprendizaje y además se concreta el conocimiento teórico, el cual es llevado a la práctica a través de ejercicios. El indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula posee 96% lo que quiere decir que los docentes conocen en gran medida lo importante de realizar actividades evaluativas fuera del aula, sin embargo respecto a las observaciones realizadas esto no se ve en las aulas ya sea por falta de espacio, por otros factores como el tiempo, etc. Pero no por eso se debe reconocer la tarea que realiza el docente, ya que cada quien tiene su propio método, su propia destreza para enseñar y su estilo de trabajar en bien de los demás, motivando constantemente a sus educandos a cumplir responsablemente con las tareas que les son encomendadas, y para hacer esto el docente debe estar constantemente motivado así como lo afirma Aldape, (2008) la motivación como uno de los ejes principales que promueven e impulsan las

labores eficaces y efectivas del docente frente a su estudiantes para lograr los objetivos que se requieren dentro de toda la institución educati

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	6,80	94%	68%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	8,00	92%	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	7,60	80%	76%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	8,80	86%	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	9,90	94%	99%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,70	98%	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	9,80	98%	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,80	98%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	10,00	98%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,90	98%	99%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	10,00	96%	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	10,00	98%	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	10,00	98%	100%
TOTAL		122,80	120,30		
PROMEDIO		9,45	9,25	94%	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes

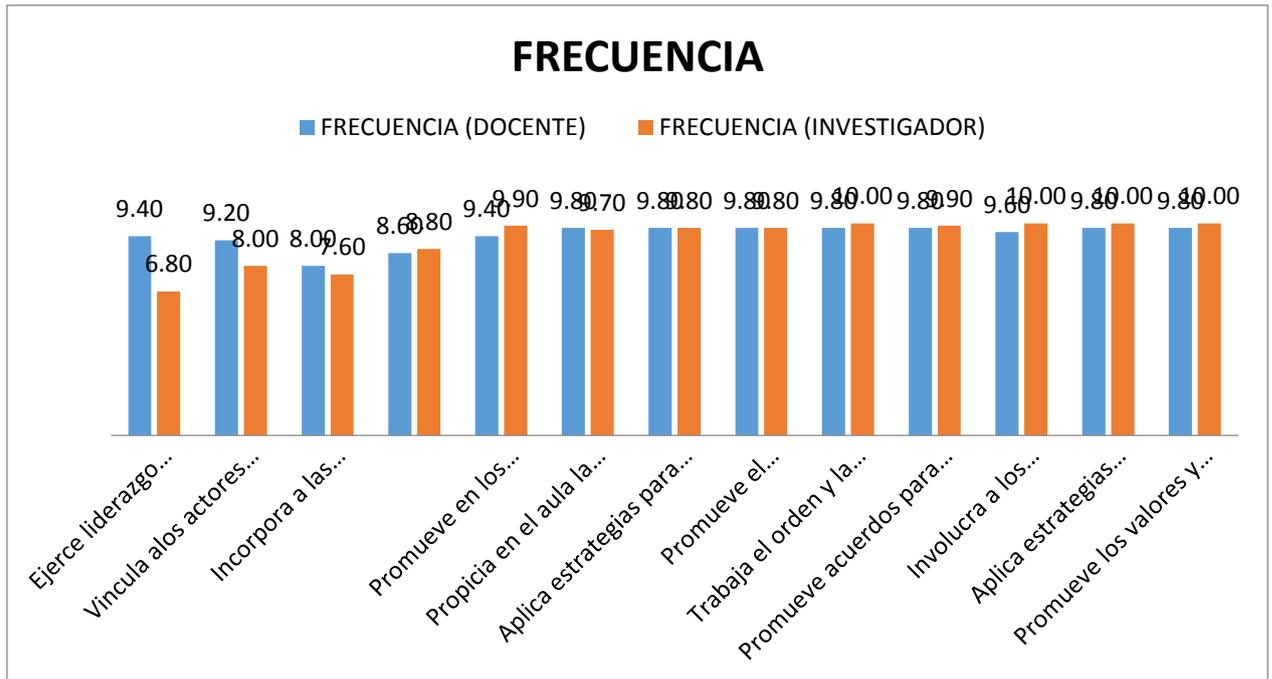


Figura 22: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Registro de observación de las actividades docentes

La frecuencia con la que los docentes aplican el liderazgo en las aulas educativas es **R=** (regular) de acuerdo a la tabla de equivalencias es decir que el indicador no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.

Slater, (2000) manifiesta que partiendo de nuestra propia experiencia podemos llegar a una verdad acerca de la educación, que es también una verdad acerca del liderazgo, un buen maestro es también un líder y un buen líder es también un maestro. Buena enseñanza y buen liderazgo tiene algo en común y nos ayudan a encontrar un equilibrio en la vida, y esta es la primera tarea del liderazgo educativo y de nuestros líderes hacer una educación auténtica.

Respecto a la encuesta aplicada, los porcentajes respecto al indicador 4.1 Ejerce liderazgo democrático, los docentes le dan un porcentaje del 94% y según la observación realizada se obtiene un 68% lo que refleja que los docentes carecen de liderazgo, claramente se pudo notar el desorden que se genera y el irrespeto que existe hacia el profesor en el desarrollo

de las clase, es necesario recalcar que esto no sucede con todos los docentes pero si en su gran mayoría, esto se debe a que el docente pierde el control del grupo, quizá se produzca por el exceso de confianza que se les da a los estudiantes, y por qué el docente en lugar de solucionar la situación se descontrola, grita, ordena, y esto hace que el/la joven se burlen y a sus espaldas sigan molestando, es urgente que los docentes consensuen maneras de trabajar, compartan sus experiencias, impongan sus reglas para evitar momentos de incomodidad tanto para el que enseña como para quien aprende, ya que esta se convierte en una lucha en la cual domina quien controla la situación, y en este caso los estudiantes, porque uno hace bulla, otros se lanzan papeles, otros se golpean y en fin una serie de situaciones que requiere de rápida intervención para ser controlada y que esto no afecte en el desempeño académico de quienes se están preparando. Un buen líder no es aquel que manda, más bien quien construye un acuerdo y genera orden estableciendo reglas que deben ser cumplidas con el fin de instaurar un propósito y ser parte de la meta compartida como lo es el aprendizaje cooperativo.

La mayoría de los docentes con frecuencia son permisivos y esta ocasiona que los estudiantes pierdan el respeto hacia los demás compañeros y que se genere una desorganización en el aula, evitando que el profesor pueda mantener el control y además creando un ambiente incomodo en el aula de clase ya que existe bulla, irrespeto, burla, pelea, discusiones entre otros, y es aquí en donde el docente debe demostrar un desempeño pacifico, ya que si pierde la paciencia se perdería el respeto, los docentes deben trabajar mucho para ejercer el liderazgo adecuado con sus estudiantes para que no existan fracasos posteriores.

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

Tabla 23. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		124,60	
PROMEDIO		9,58	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo

Ambrosi”

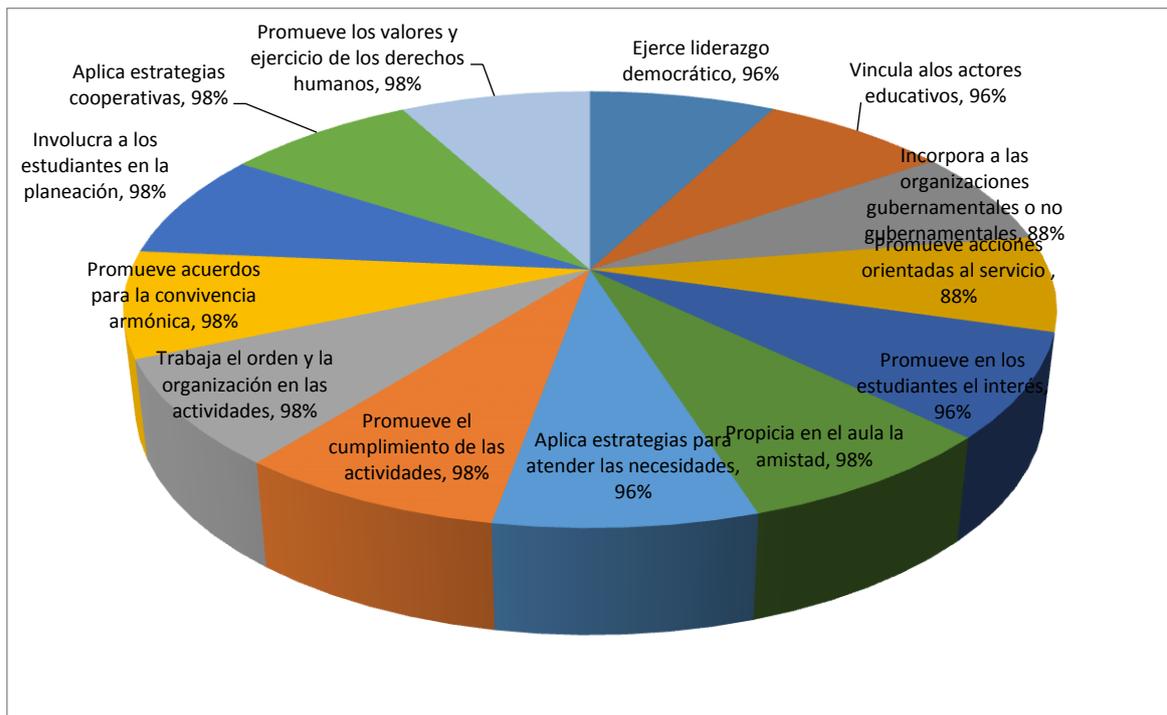


Figura 23: Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Para Martínez, et al. (2012). El liderazgo educativo es necesario para articular y cohesionar las instituciones educativas; este liderazgo basado en la concepción de equipo y trabajo cooperativo ha de ser el motor y guía de los centros en su recorrido hacia el éxito escolar. Es importante un liderazgo que guíe, que oriente, que luche por el bien común, y en un institución ese bien común debe estar enfocado en la armonía de cada uno de los miembros de una comunidad educativa, y para que todo esto no sea una realidad lejana se debe tener una comunicación en la que se manifiesten con respeto, los aspectos negativos y que sean reconocidos los aspectos positivos que caracterizan a un profesional de la docencia.

Es así que respecto a la importancia que el docente le da al ejercer un liderazgo democrático corresponde a un 96% se encuentra en un nivel bueno, no obstante en la aplicación esto es muy bajo, y es ahí donde yace el problema, se dice se sabe la importancia pero no se desarrolla en el aula, quizás el profesor al autocalificarse lo considera todo bien pero sin embargo quienes observan el trabajo y el desempeño del docente no lo consideran así ya que acciones como el desinterés del estudiante por escuchar y obedecer las órdenes del maestro, el discutir entre los demás, manifiestan lo contrario.

Por otro lado en la tabla 23 observamos que la mayoría de los indicadores poseen un porcentaje del 98%, mientras tanto dos indicadores cuales tienen un porcentaje del 88%, siendo tales incorporados a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y promueven acciones orientadas al servicio, en su totalidad no se aplican pero si en gran parte los docentes promueven acciones en bien de los demás y generalmente entre sus compañeros, sin embargo estos no están siendo considerados prioritarios.

Además acciones orientadas al servicio no debería ser solo internamente sino fuera del establecimiento, para conocer las realidades distintas que tenemos a nuestro alrededor limitado muchas veces por la arrogancia, y la injusticia, el realizar acciones como éstas logran en el estudiante un espíritu de colaboración, de solidaridad y una serie de valores que están presentes en nuestra vida cotidiana pero que muchas veces no se nos da la oportunidad de sacarlos a flote.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		122,60	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

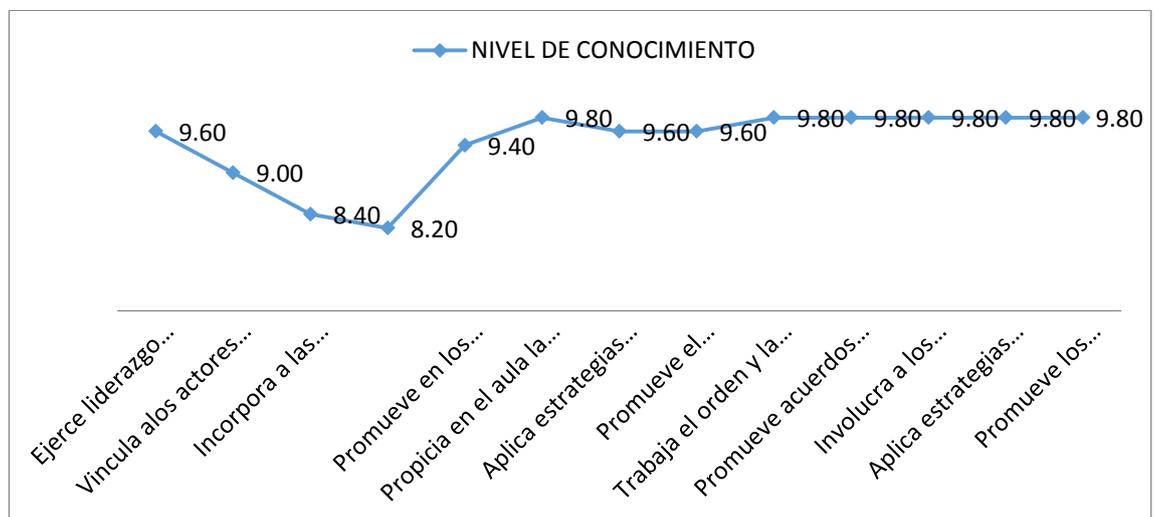


Figura 24. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

Las acciones de un docente influyen en el comportamiento de un estudiante, sin un docente es amable, respetuoso, responsable creará una actitud de compromiso de perseverancia, de interés en el estudiantado, de lo contrario si sus actitudes son impulsivas, autoritarias, crea un ambiente de severidad, de aburrimiento, de temor, por tal razón es necesario que los docentes conozcan cada uno de los factores relacionados con la gestión de liderazgo y comunicación, y además orienten acciones para vivenciar los valores, como por ejemplo propiciar la amistad entre compañeros que dentro de las encuestas y observaciones llevadas a cabo los docentes poseen un nivel de conocimiento en un 98%, es decir poseen un criterio **E**, sin embargo existen factores que tienen un porcentaje uno de estos es *vincula a los actores educativos* con 90%, en base a esto recordemos lo que nos menciona Sánchez (2011) la escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos.

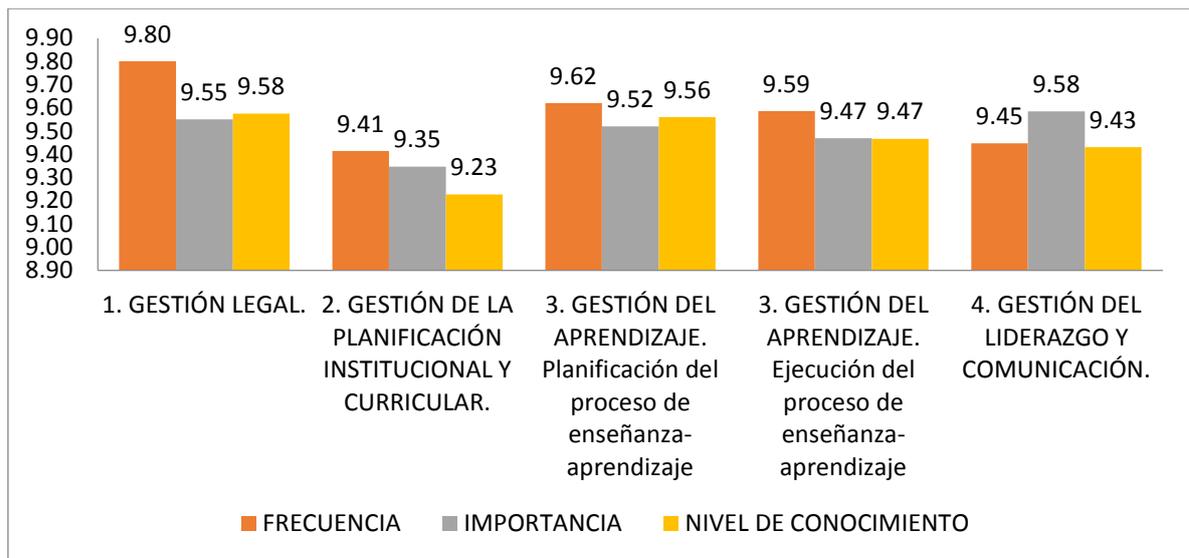
Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra. Así que los docentes deben integrar a la comunidad educativa en cada actividad, y sobre todo a los padres de familia que en muchos casos están acostumbrados en ir a reuniones solo por obligación y nada más, aquí la importancia de que los docentes conozcan metodologías distintas para trabajar con el padre y el estudiante, mantener una comunicación constante y seguir de cerca el proceso de enseñanza que tiene su representado y lo más importante conseguir que tal apoyo sea motivado por el interés, más que la obligación.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,80	9,55	9,58
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,41	9,35	9,23
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,62	9,52	9,56
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,59	9,47	9,47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,45	9,58	9,43

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

**Figura 25.** Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

El desempeño profesional se cuestiona bastante el rol que tiene el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya sea por las actualizaciones constantes que se están dando día a día actualmente, o por la influencia de la formación inicial de cada docente y su preparación continua, así que el docente está siendo evaluado continuamente para que se conozcan sus habilidades y sus destrezas dentro de cada ámbito como la gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, y la gestión de liderazgo y

comunicación. Claramente en el análisis global se puede notar que los promedios mayores se encuentran en el aspecto de frecuencia con la que aplican cada uno de los indicadores, que corresponden a cada ámbito, la importancia y el nivel de conocimiento, tienen un promedio un poco menor, no obstante de entre cada uno de los ámbitos de gestión, la gestión legal obtiene un mayor promedio en 2 de sus aspectos, la frecuencia y el nivel de conocimiento, estos resultados dan a deducir que el ámbito de la gestión legal es el pilar en el que se cimentan los demás ya que si no se conoce las normativas, ni reglamentos y leyes no podrán realizar adecuadamente las actividades correspondientes a la planificación, al liderazgo y sobre todo del aprendizaje.

En base al estudio realizado, y a los avances vistos en el ámbito educativo vale la pena remitirse al recuento que Infancia, (2011) nos hace sobre los cambios realizados en bien de la educación, el año 2007 estuvo dedicado a una auténtica revolución educativa mediante el impulso de una educación de calidad y calidez con equidad, los decretos educativos 188, 189 del 16 de marzo promulgados declararon al sector educativo en estado de emergencia, esto permitió intervenir de manera inmediata en las construcciones, reparaciones y adecuaciones de la infraestructura escolar, se entregó textos escolares, y alimentación escolar el monto invertido en dichos rubros fue de 126 millones de dólares, también se eliminó la contribución voluntaria de 25 dólares por parte de los padres de familia, se incrementó el programa de distribución de uniformes escolares etc.

Como podemos ver los cambios realizados en de manera legal y normativa han sido fructíferos y eso hace que nuestro país sea ejemplo de innovación para otros países, pero para lograr que la educación y el desempeño docente sean considerados de calidad y puedan calificarse con un 100% los docentes deben trabajar con responsabilidad, entrega, compromiso y perseverancia de ser mejores día a día. También se puede ver que los gráficos estadísticos muestran con un porcentaje muy bajo al ámbito de planificación institucional y curricular, y esto posiblemente se deba a la confusión del docente, respecto las actividades orientadas al plan de mejoras, ya que cada planificación, cada clase realizada con creatividad aporta a la mejora de la autoevaluación institucional, se lo considera así puesto que un docente no puede realizar su trabajo enfocado en el desinterés, sino lo hace con el afán de emprender nuevos conocimientos, nuevos compromisos, también con el propósito de crear en el estudiante nuevas experiencias, de esta manera se manifiesta el desacuerdo de la calificación dada por los docentes, ya que cada indicador descrito en las tablas relacionadas con este ámbito y en cada aspecto se relacionan con la responsabilidad de mejorar.

Tabla 26. TRANSPUESTO. Resultados desglosados en la gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

(TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,60	9,66	9,50
IMPORTANCIA	9,28	9,57	9,55
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,33	9,57	9,50

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

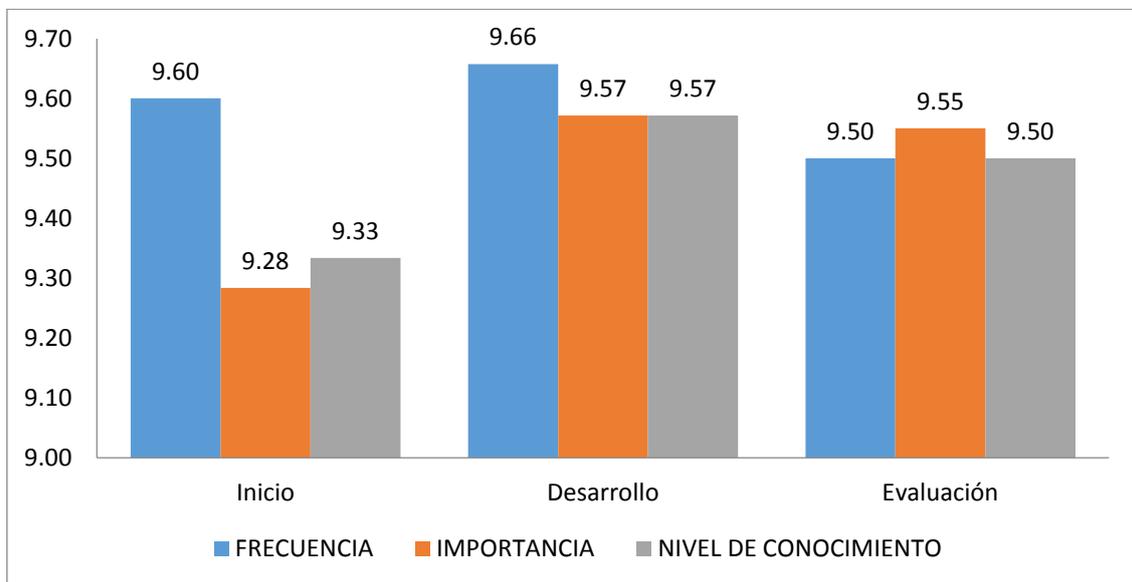


Figura 26. Resultados desglosados en la gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

“Los involucrados en el sistema de educación del país serán quienes opinen sobre el grado de importancia que tienen los contenidos de los campos de aprendizaje, además podrán proponer áreas o temas que en un futuro podrían ser evaluados”, dijo Harvey Sánchez,(2013) del Ineval .

Por tal razón la tarea docente debe estar enfocada en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, su principal objetivo es lograr en los estudiantes la comprensión y

asimilación de contenidos, y esto depende de la forma en la que ellos desarrollen una clase, dándoles a cada uno la importancia que se merece y seguir buscando información complementaria para fortalecer y actualizar el conocimiento adquirido durante su formación y por su experiencia, en base a la encuesta realizada y a las observaciones de clase, se puede ver que de las etapas que conforman una hora clase, el desarrollo de la misma posee mayor promedio, en cada uno de sus aspectos, pero tampoco dejemos de lado las actividades que caracterizan al inicio de una clase así como las de la evaluación estas poseen un promedio menor pero dentro de una medición de alto, podemos notar que los docentes tienen deficiencias en cada uno de los factores ya que no se ha podido obtener un porcentaje del 100%, ya sea por la frecuencia con la que realizan las actividades, o por la importancia que le dan, o quizá por el poco conocimiento que poseen respecto a algunos indicadores de este ámbito.

Tabla 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,60	9,93
	Desarrollo	9,66	9,89
	Evaluación	9,50	9,10
	Visión Global	9,59	9,64
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,45	9,48

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

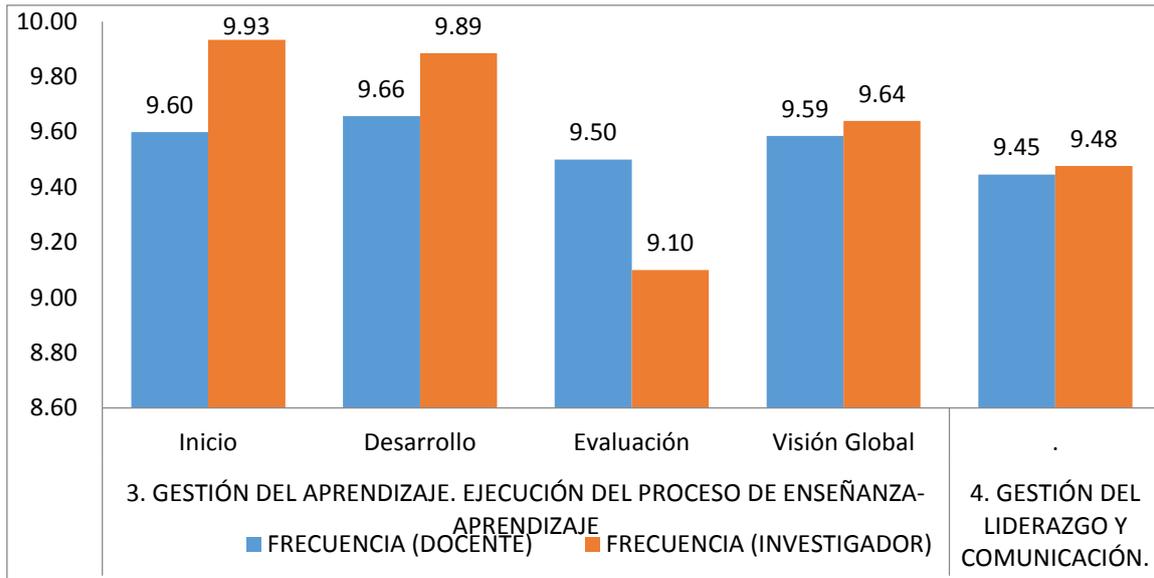


Figura 27. Resultados desglosados en la gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ezequiel Crespo Ambrosi”

(Montenegro, 2003) menciona: que el desempeño docente es 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.

El Docente al realizar las actividades en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, manifiesta que el 9,60 con frecuencia da inicio con un recuento de la clase anterior, motiva para la siguiente clase, y yo como investigador observé que algunos docentes son innovadores utilizan diversos materiales didácticos, mientras que otros siguen la secuencia del texto del Ministerio, en cuanto al desarrollo de la clase los docentes poseen un 9.66 respecto a la frecuencia con la que hacen la actividades relacionadas con este paso, la mayoría de los docentes busca información complementaria para la construcción del conocimiento, mientras que otros se centran en los contenidos textuales de un solo libro, en lo que se refiere a las actividades de la evaluación esta se encuentra con un 95% de promedio, pero se debe considerar que la evaluación no solo debe ser individual, sino también grupal, por otro lado en lo que respecta al liderazgo y comunicación esta posee un 94.5% promedio, aquí cabe recalcar la mayoría de los docentes sabe mantener el orden en el aula sin embargo en los otros casos la hora de clase constituye un alboroto total.

CONCLUSIONES

Los objetivos planteados en el inicio de la investigación y desde una fundamentación teórica del desempeño docente, y luego de analizar los resultados obtenidos en la investigación se plantea las siguientes conclusiones:

- Dentro del desempeño docente, el ámbito de la gestión legal es el factor que constituye mayor cumplimiento por parte de los docentes ya que aquí se encuentran factores que fomentan la convivencia institucional, esto se ve reflejado en la relación armónica que prevalece entre los docentes y el trato con los estudiantes, demostrando que poseen un nivel de conocimiento formal respecto a este tema.
- En el ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular los docentes frecuentemente realizan las diversas acciones que conllevan a mejorar su desempeño, planifican la clase, participan en la elaboración de proyectos, y conocen la importancia que tienen estos en el ámbito educativo, no obstante es claro que aún prevalece el desconocimiento de varios aspectos lo cual disminuye su porcentaje en relación con este ámbito.
- Respecto al ámbito de aprendizaje, los docentes conocen la importancia y la frecuencia con la que deben utilizar diversas estrategias metodológicas en el desarrollo de una clase, sin embargo es necesario que estas se lleven a la práctica con el propósito de optimizar un aprendizaje constructivo en el estudiante.
- En relación al ámbito de liderazgo y comunicación, algunos docentes carecen de liderazgo democrático, ya que en lugar de promover el dialogo se genera un caos en donde prevalece la desorganización del grupo, además se puede notar que muchas veces la obediencia es fundamentada por que el docente es autoritario, es decir posee el control sobre todos.
- En los diferentes ámbitos estudiados es notable que los docentes para desempeñar con firmeza su calidad profesional requieran de una apertura, aceptación y asimilación total a los cambios constantes que se están presentando para mejorar la calidad en la educación.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones surgen las siguientes recomendaciones:

- La gestión legal es el pedestal donde están cimentados el resto de ámbitos relativos a la educación por lo que se recomienda organizar espacios de capacitación que permita a los docentes socializar entre si y estudiar los distintos aspectos, reglamentos y normativas curriculares vigentes con el fin de conocerlos a fondo para aplicarlos en las distintos contextos del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Es urgente que los docentes asuman con responsabilidad y compromiso su papel de instructores de las nuevas generaciones, que sean conscientes que su trabajo influirá en los cambios productivos de una sociedad que día a día se está transformando, por ello es importante que trabajen adecuando sus tareas y métodos de enseñanza al currículo vigente.
- Es importante que los docentes asuman su desempeño con una actitud transformadora y moderna en la que ellos sean creadores de espacios interactivos de aprendizaje, utilizando recursos didácticos que capten la atención de los educandos, que aporten al desarrollo y enriquecimiento del proceso de enseñanza - aprendizaje del estudiante.
- Es inaplazable que los directivos mejoren las estrategias de trabajo en el ámbito de planificación con acciones innovadoras, que propicien la autoformación en los docentes, y fomente la participación en cada uno de los proyectos que se implementen en la institución, siendo creativos en el momento de utilizar los diferentes recursos con el objetivo de potenciar el intelecto del estudiante y la adquisición competencias para la vida.
- Es importante que los docentes posean un liderazgo eficiente y democrático para promover el respeto, la amistad y la convivencia armónica a través de la organización de actividades en grupo en donde se infunda la participación colectiva mediante la creación de programas de integración, como jornadas deportivas, actividades socioculturales,

talleres dirigidos a padres y a estudiantes con temas que estimulen la práctica de valores.

- Se recomienda que los docentes constantemente participen en las capacitaciones promovidas por el Ministerio de Educación, a fin de fortalecer su actividad profesional y para que la educación existente sea considerada de calidad, por el bien de los miembros de la comunidad educativa y que los estudiantes no sean considerados como el futuro de la sociedad sino como un presente con propuesta innovadoras que aporten al desarrollo de nuestro país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anuies - Universidad Pedagógica Nacional. (2004). *La innovación en la educación superior*.

Mexico: D.R Anuies.

Andrade, L.(2011). *Práctica Docente*. Loja-Ecuador: Universidad Tecnica Particular de Loja

Andres, U.(2000). *Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y*

América Latina. Caracas: Universidad Católica Andres.

Ángeles, O.(2003). *Enfoques y modelos educativos centrados en el aprendizaje*. México:

Anuies.

Aldape, T.(2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global*

Siglo XXI. Recuperado de:

http://books.google.com.ec/books?id=piMmkvzRJ8cC&printsec=frontcover&hl=es&source=qbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Álvarez, et al.(2004) *Evaluaciones y nuevas prácticas en el debate educativo contemporáneo*.

Santa Fe, Argentina: UNL.

Arcos, C.(2008). *Desafíos de la educación en el Ecuador: Calidad y equidad*. Quito: Flasco

Andes.

Bacete, F. (2002). *Las relaciones escuela familia: Un reto educativo*. Recuperado de:

<http://lnx.educacionenmalaga.es/valores/files/2011/12/Relaciones-escuela-familia1.pdf>

Barrezueta, I.(2011). *Funcion Ejecutiva Ley Organica de Educacion Intercultural*. Quito,

Ecuador: Editora Nacional.

Berrecill, S.(1999). *Comprender la Práctica Docente: Categorías para una Interpretación*

Científica. Mexico: Plaza y Valdez S.A de C.V.

Cámere, E.(2009). *La relación profesor-alumno en el aula. Entreeduadores educacion, familia y valores*. Recuperado de: <http://entreeduadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>

Campos, M.(2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y protagonismo del docente*. Recuperado de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4626737.pdf

Diaz, H.(2012) *Evaluar un proyecto educativo institucional*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/index.php/Hugo-D%C3%ADaz/evaluar-un-proyecto-educativo-institucional.html>

Dirección General de Cultura y Educación. (2009). *Planificación Institucional y Didáctica*. Buenos Aires : © 2009.

Dominicana, E.(2009). *Gestión educativa*. Republica Dominicana: Educando.

Diaz, J.(2003). *Los derechos fundamentales del ambito educativo en el ordenamiento estatal y autonomo de la Castilla - La Mancha*. España: Ediciones Parlamentarias de Castilla - La Mancha.

Fernández, M.(2005). En *Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario*. España: ediciones A.K.A.L, S.A.

García, J.(1989). *La escuela que yo quiero*. Mexico: Editorial Progreso, S.A. de C.V.

Gobierno de Mendoza. (1996). *Organización y Gestión Curricular*. Mendoza: Dirección General de Escuelas

Gómez, R.(2004). *La enseñanza de la educación física*. Buenos Aires: Stadium.

Infancia, P.(2011). *Políticas educativas del ministerio de educación*. Recuperado de:

<http://www.youtube.com/watch?v=Wpih0D2yeFM>

Llanch, J.(2006). *Desafío de la equidad educativa*. Recuperado de:

books.google.es/books?isbn=9506414750,

Lomelí, D. (2006). *Estrategias: Referidas al aprendizaje, la instrucción y la evaluación*. Mexico:

UniSon 2006.

López, J. et al.(2012). *El liderazgo educativo. Los equipos directivos en centros de primaria*.

España: Subsecretaría general de documentación y publicaciones.

Manuale, M.(2007). *Estrategias para la comprensión*. Santa Fe, Argentina: Ediciones UNL.

Marcano, Y. (enero, 2009) *La profesionalización y el desempeño profesional pedagógico del*

docente: una visión transdisciplinaria. Revista IPLAC, 1 (2140).

Ministerio de Coordinación y Talento Humano. (2012). *Conozca qué son los estándares de*

calidad educativa. Ecuador: Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.

Ministerio de Educación de Perú, (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú: Sineace.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Sección XI. *Ley Orgánica de Educación*

Intercultural Quito: Editora Nacional.

Montenegro, I.. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e*

instrumentos Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Nopitona (Dirección). (2010). *Perfil del docente del siglo XXI* [Película]. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=IYYeVQjmPrY>

OECD. (2010). *Política de educación y formación : Los docentes son importantes*. Mexico:

OECD PUBLISHING.

Perales, M. (1999). Análisis de distintas estrategias para la participación de los padres en la escuela. *Revista del curriculum y formacion del profesorado*, 3 (1).

Ramon, R. (2007). *La organización*. Recuperado de: www.google.com.ec:

boards5.melodysoft.com/UNEFAPURE/re-que-es-organizacion-158.html

Rojo, E..(2005). *La formación en centros: un modelo de formación permanente para equipos docentes* Valencia: NAU LIBRES- EDICIONS CULTURAL VALENCIANES.

Ruiz, E.(2007). *Estrategias de Comunicación*. Recuperad de: <http://www.slideshare.net/>:

<http://www.slideshare.net/Euler/estrategiascomunicacion>

Salesiana, U. P.(2007). En *politica educativa una reflexion desde la filosofia*. Quito- Ecuador:

UPS.

Sánchez, B.(2011). *XII congreso internacional de la teoria de la educacion*. Barcelona:

Universidad de Barcelona.

Slater, R.(2000). *Ensayos sobre democracia, educacion y el experimento americano* Peru:

Pontificia Universidad Catolica del Perú

Subsecretaria de Educacion. (2014). *Planificación institucional*. Recuperado de:

<http://cedoc.infed.edu.ar> . Obtenido de <http://cedoc.infed.edu.ar>: <http://cedoc.infed.edu.ar>

Supervision educativa de Loja. (2009). *Guia Metodologica de Codigos de Convivencia* Loja:

Supervision Educativa de Loja.

Tomas, R.(1995). *Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural*. Barcelona: Edición

Española

Trejo, W.(2002). Características de la gestión. Recuperado de:

<http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>

UNESCO. (2004). *Una educación de calidad para todos los jóvenes*. Ginebra: © UNESCO

Velasco, L. (2011). *Relacion entre la familia y la escuela*. Recuperado de:

<http://relacionentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com/2011/04/la-importancia-de-la-relacion-familia.html>

Vieira, H. (2007). *Relacion profesor - alumno según el analisis transaccional*. España: Narcea,

S.A.

Villaseñor, M. (2009). La organización educativa y la gestion. Recuperado de:

<https://www.google.com.ec: http://www.slideshare.net/ozuani/la-organizacion-educativa-y-la-gestion2>

PROPUESTA

**LIDERES EFICIENTES EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE
TALLER EN LIDERAZGO DOCENTE Y MEDIACION DE CONFLICTOS**

AMBITO	Legal <input type="checkbox"/> Planificación curricular e institucional <input type="checkbox"/> Aprendizaje <input type="checkbox"/> Liderazgo y Comunicación <input checked="" type="checkbox"/>		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
No hay buena relación entre profesor – estudiante Carencia de liderazgo en el aula de clase. Desorden total a causa de la falta del mismo.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
LIDERES EFICIENTES EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE TALLER EN LIDERAZGO DOCENTE Y MEDIACION DE CONFLICTOS			
OBJETIVO:			
Promover un mejor liderazgo en el que se fomente el respeto, la sociabilidad, el dialogo, entre docente – estudiante, a través de la realización de talleres dirigidos a los docentes, estudiantes, de la ESCUELA “EZEQUIEL CRESPO AMBROSI” en el primer quimestre del año lectivo 2014 -2015.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
Actividad 1. Socialización con los docentes respecto al trabajo a desarrollarse.	Procedimiento Reunión con los docentes para la explicación del trabajo que se pretende llevar a cabo y a partir de qué situación surge esta propuesta.	Computador Sala de trabajo Pizarra	Participación Dinamismo Disponibilidad Actitud y compromiso en base a lo expuesto en el taller.
Actividad 2. Taller dirigido a docentes “La seguridad en sí mismo” Objetivo: Reconocer que tengo seguridad en mí mismo y actuar de conformidad a ella a través de la reflexión personal del video, para identificar mis debilidades y fortalezas.	Procedimiento: Llevar a cabo el taller: 1. Bienvenida. 2. Proyección del video “EL JABON” ¿Qué mensaje nos deja el video? ¿Qué hacemos con los estudiantes? ¿Cuál es nuestra actitud hacia ellos? 3. Motívate, Lee con atención el siguiente fragmento. “ <i>Mantén el equilibrio.</i>	Video Proyector Hojas de lectura Hojas de trabajo Computador Sala de trabajo Pizarra Papelógrafos Instructor Docentes	

<p>Actividad 3. Taller dirigido a 30 estudiantes. “El respeto a sí mismo”.</p> <p>Objetivo: Reconocer que debo aprender a respetarme a mí mismo para luego</p>	<p><i>El equilibrio depende de la serenidad de la mente. Jamás te aburras ni te exaltes. No le des importancia a las cosas pasajeras que te viene de fuera. No te impresiones por lo que dicen los demás. Sigue la orientación que te marca la conciencia sin perder el equilibrio. Camina hacia delante, alegre y seguro de que vas a triunfar, por grandes que sean las dificultades del camino”.</i></p> <p>Responde ¿Cuál es el mensaje del pensamiento que acabas de leer? ¿Es verídico y aplicable en la vida diaria? ¿Por qué?</p> <p>4.Actividad inicial: Lee con atención el siguiente documento: (Lectura adjunta)</p> <p>Trabajar individualmente. Llenar el test sobre la seguridad en sí mismo ¿Eres demasiado pasivo? ¿Eres demasiado agresivo? ¿O has encontrado el equilibrio?</p> <p>¿Intentas complacer y agradar a los demás? a.-No tiene sentido estar pendiente de agradar a los otros, no te lo van a agradecer. b.-Darse a los demás es una forma de enriquecerse uno mismo y las relaciones. c.-Intentas complacer a los que te rodean por miedo a perder su afecto.</p> <p>Conclusiones a las que se ha llegado Plenaria Agradecimiento</p> <p>Procedimiento: Bienvenida Objetivo del taller Presentación del video. “ CLAVES PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA” Analiza la siguiente frase:</p>	<p>Video Hojas de trabajo Bolígrafos Hojas de lectura Aula de trabajo</p>	<p>1) Actitud de estudiante 2) Respeto del estudiante hacia los demás en el aula de clase</p>
--	---	---	---

<p>respetar a los demás, mediante el autoanálisis que permitirá identificar mis actitudes para poder mejorarlas o cambiarlas.</p> <p>Actividad 4. Taller práctico dirigido a docentes y estudiantes “RELACION- DOCENTE ESTUDIANTE” Objetivo: Buscar alternativas de solución para conseguir respeto mutuo y un liderazgo eficiente, mediante la socialización entre docentes y estudiantes.</p>	<p><i>“EL RESPETO A SI MISMO SE BASA EN EL RESPETO QUE SE PROFESA A OTRO COMO PERSONA”</i> Lectura. Trabajo Individual ¿Cómo te consideras TÚ? ¿Qué valores posees? ¿Qué es el respeto para ti? ¿Respetas a tus compañeros? ¿Respetas a tus profesores? 2.- En una hoja de papel, con toda sinceridad, escribe en una columna IDENTIFICA y escribe tus cualidades y en otra tus defectos. En otra hoja un compañero puede ayudarte en esta actividad IDENTIFICANDO y escribiendo según el criterio de él tus cualidades y tus defectos. Finalmente compara las dos hojas y establece tu perfil de persona. A tus cualidades trata de reforzarles y a los defectos de minimizarlos, haciendo un razonamiento sincero del porque y del para que de este cambio que vas a realizar en tu persona. Plenaria y conclusión.</p> <p>Saludo y bienvenida Video de reflexión “<u>¡No temas al fracaso! ¡Es el camino al éxito!</u>” <u>Trabajos grupales,</u> 1) Estudiantes.- Proponer alternativas para mantener una buena relación entre compañeros y docentes. 2) Profesores.- Enlistar acciones que los lleven a ser tolerantes y a mantener el orden y respeto mutuo,</p>	<p>Video Proyector Computador Papelógrafos Marcadores Cintas</p>	<p>Participación Actitud hacia los demás. Compromisos que se proponen en base a lo impartido.</p>
---	---	--	---

	<p>en las Institución. Plenaria Conclusiones y recomendaciones para mantener una buena relación entre docente y estudiante y ser buenos líderes. Socializar con el equipo docente, estrategias de enseñanza para aplicar en el proceso educativo, para poseer un buen liderazgo en el aula.</p>		<p>Realizar un compromiso como docente a utilizar actividades que potencien el respeto, y el orden en el salón de clase.</p>
--	---	--	--

BIBLIOGRAFIA:

Díaz, A. (1998). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. México: McGraw Hill.

Martínez,L. (2008). *Lúdica como estrategia didáctica*. Guadalajara, Jalisco:Universidad Autónoma de Guadalajara A.C

Bonilla, M. (2012). *La dignidad de ser maestro*. Recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=mBxsC7xwIPA>

Nopitona, (2010). *El perfil del docente del siglo XXI*. Recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=IYYeVQjmPrY>

Poli, J.(2010). *Reflexiones educativas*. Recuperado de:
<http://reflexioneseducativ.blogspot.com/>

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACION DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Recibido
Director
04-01-2014
Autorizado ingreso

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, diciembre del 2013

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

INSTRUCCIÓN: En los espacios en blanco, escribe 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, escribe 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 (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.				
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).				
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.				
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.				
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.				
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.				
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.				
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.				
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.				
	2.12	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	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de cumplimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Código Institución	Institución Educativa	Docente Investigado	Nº de observación
-----------------------	--------------------------	------------------------	----------------------

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

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

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

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

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

ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS
DOCENTES ENCUESTADOS



DOCENTE DE MATEMÁTICAS IMPARTIENDO UNA DE SUS CLASES





ESTUDIANTES REALIZANDO ACTIVIDADES EN LA CLASE DE ESTUDIOS SOCIALES





ESTUDIANTES DEL 8° AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA CLASE DE LENGUA Y LITERATURA