



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION: CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato del centro educativo "Técnico Popular Fiscomisional San Leonardo Murialdo" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, en el lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Rojas Jaramillo, Vicenta Lucía

DIRECTOR: Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Magister.

Bélgica del Rosario Paladines Balcázar

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Realizado en el Colegio Técnico Popular Fiscomisional San Leonardo Murialdo, Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por Rojas Jaramillo Vicenta Lucia ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Mg. Bélgica Paladines Balcázar, certifica que el presente trabajo de fin de titulación, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la impresión y presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

Mgs. Bélgica Paladines Balcázar
DIRECTORA DE TESIS

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

“Yo Rojas Jaramillo Vicenta Lucia declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Paladines Balcázar Bélgica del Rosario directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 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 Rojas Jaramillo Vicenta Lucía

Cedula 1500687213

DEDICATORIA

El presente trabajo, lo dedico a mi Congregación de Hermanas Maestras de Santa Dorotea H.S.C., que me han apoyado incondicionalmente, en el proceso de estudios, a mis hermanas de comunidad que con su optimismo me han inculcado a seguir adelante y lograr las metas propuestas.

Gracias por su generosidad y ejemplo.

Vicenta Lucía Rojas Jaramillo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sus gracias y bendiciones, a mi Familia Religiosa que me han apoyado en los estudios a los docentes de la UTP, que durante el proceso de estudio han ido abriendo puertas del conocimiento y dando oportunidades para concluir los estudios, formando la mente y el corazón para servir bien a la sociedad.

De manera especial agradezco a mi Directora de Tesis, Mgs. Bélgica del Rosario Paladines Balcázar, que con paciencia y delicadeza ha guiado el desarrollo de este trabajo de investigación.

Vicenta Lucía Rojas Jaramillo

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I. MARCO TEORICO	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional	16
1.1.2.6. Políticas educativas.	18
1.1.3. Características del desempeño.....	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	20
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	22
1.2. Gestión educativa.....	23
1.2.1. Definiciones de gestión educativa	23
1.2.2. Características de la gestión	25
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	30

1.2.4.1. Ámbitos de gestión legal.	30
1.2.4.2. Ámbitos de gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbitos de gestión de planificación.	32
1.2.4.4. Ámbitos de gestión del liderazgo y la comunicación.	33
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	34
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	34
1.3.2. Tipos de estrategias.....	35
1.3.2.1. En la gestión legal	35
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.	37
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación	39
CAPITULO II. METODOLOGIA.....	41
2.1. Diseño de investigación.....	42
2.2. Contexto.....	42
2.3. Participantes.....	43
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	44
2.4.1. Métodos	44
2.4.2. Técnicas.....	44
2.4.3. Instrumentos.....	45
2.5. Recursos.....	45
2.5.1. Talento Humano	45
2.5.2. Institucionales.....	45
2.5.3. Materiales:	45
2.5.4. Económicos.....	46
2.6. Procedimiento	46
CAPITULO III. RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION	47
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	48
3.1.1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	48

3.1.2.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	49
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	51
3.2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. .	52
3.2.1.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	52
3.2.2.	Nivel de Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	54
3.2.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	55
3.3.	Desempeño Profesional en el ámbito de la gestión.....	57
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	57
3.3.1.1.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.	57
3.3.1.2.	Nivel de importancia de desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.	58
3.3.1.3.	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	60
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	61
3.3.2.1.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO	61
3.3.2.2.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO	63
3.3.2.3.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION	64
3.3.2.4.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL.....	66

3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.....	67
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO	68
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION.....	69
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL	70
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO	71
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO	72
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION.....	73
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL.....	74
3.3.2.13. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	75
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.	76
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	76
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente....	78
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	80

3.5. Comparación del Cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	81
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	82
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	86
BIBLIOGRAFIA.....	87
PROPUESTA.....	93
ANEXOS.....	1
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	2
Anexo 2: Carta de entrega- recepción del informe de los resultados de la investigación	3
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.	4
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.	7

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, denominado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los centros educativos del País”, tiene como objetivo general 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.

La investigación efectuada en el Colegio Técnico Popular Fiscomisional Murialdo, de la Provincia de Tungurahua, cantón Ambato en la parroquia Huachi Chico se aplicó a una muestra de cinco docentes. Se utilizaron los métodos deductivo e inductivo, las técnicas de observación, encuesta y lectura, y los cuestionarios elaborados por el Programa Nacional de Investigación.

Los resultados evidencian que los docentes cumplen con responsabilidad y convicción el proceso de enseñanza aprendizaje, ponen en práctica los conocimientos y técnicas en el desarrollo de la clase, sin embargo falta desarrollar instrumentos de evaluación.

Se invita a los investigadores a leer este trabajo, que será de apoyo para mejorar el desempeño docente en la educación nacional.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, Docente, Proceso, Aprendizaje, Formación.

ABSTRACT

This research, called "Teacher performance in the process of learning of the schools in the Country", has the overall objective to determine teacher performance of professionals in Science Education, considering the areas of legal management, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

Research conducted at the Technical College Fiscomisional Murialdo People from the Province of Tungurahua, Canton Ambato in the parish Huachi Chico was applied to a sample of five teachers. Deductive and inductive methods, techniques of observation, survey and reading, and questionnaires prepared by the National Research Program were used.

The results show that teachers meet the responsibility and conviction teaching process, implement the knowledge and skills in the development of the class, however need to develop assessment tools.

It invites researchers to read this work, which will support to improve teacher performance in national education.

KEYWORDS: Performance, Teaching, Process, Learning, Training.

INTRODUCCION

Un tema de particular interés por el grado de incidencia directa en el quehacer educativo en el Ecuador, es investigar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual se ha investigado a cinco maestros del Colegio Técnico Fiscomisional Leonardo Murialdo, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. El objetivo general del mismo es analizar y conocer el índice de competencia en el desempeño de los maestros actuales, en relación con el avance pedagógico de los alumnos y de su eficiencia en la adquisición de los estándares de calidad para poder egresar de los planteles con el perfil que exige el sistema educativo nacional.

La propuesta parte de la capacidad de investigación y actualización de la Universidad Técnica Particular de Loja, de su preocupación por dotar a los profesionales que egresan, una visión real de la situación de la educación en el Ecuador y prepararlos para los desafíos que deberán afrontar en la sociedad de hoy.

Para esta investigación se plantearon los siguientes objetivos específicos, que se alcanzaron en su totalidad, conforme se lo presenta en las conclusiones:

- ✓ Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- ✓ Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- ✓ 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.
- ✓ Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión 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.
- ✓ Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

En nuestro País aún no se han realizado acuerdos nacionales sobre el desempeño de los docentes, no se dispone de un perfil de salida común en la formación inicial así como en los aprendizajes básicos que deberían tener los estudiantes, ya que la calidad de los estudiantes depende de la calidad de docentes y del sistema educativo. *“La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes”* (Mckinsey & Company, 2007). No obstante, el Ministerio de Educación del Ecuador está impulsando la elaboración

de los estándares de desempeño profesional a los que todos los docentes deben conocer y desarrollar para competir con otras instancias educativas.

El capítulo primero presenta las distintas definiciones sobre el desempeño docente en los diferentes ámbitos, destacando la formación inicial, la capacitación del docente, enfatizando la motivación de ser maestro y sus relaciones con el estudiante, la familia y la escuela. Se resalta el poder que el docente ejerce en el aula, la forma como se relaciona con sus alumnos, la misma que adquiere importancia para un desarrollo armónico biopsico-social o constituye un obstáculo y una dificultad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La formación del docente es esencial en los diferentes ámbitos: académico, humano psicológico para que su formación sea integral y pueda desarrollar una pedagogía de acuerdo a la realidad social y capacidad del estudiante, según lo afirman los investigadores Enríquez y Muñoz.

El docente es un profesional que posee dominio del saber específico y complejo de la pedagogía, que comprende varios procesos en que está inserto: decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Enríquez, 2006) citado en (Muñoz, 2010). Es decir, los conocimientos y técnicas de aprendizaje que el maestro ejecuta en la clase deben ser seleccionadas y aplicadas de acuerdo a grupo de estudiantes que tiene, según sus diferencias individuales, utilizando acciones concretas mediante las cuales se evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas.

(Contreras, 2000) Indica que la formación del docente no está únicamente en dotar a los profesores de “herramientas” para completar un currículum, sino en capacitar para “leer” la realidad sociocultural en la que se encuentra inmerso, para ser capaz de sintetizar el conjunto ingente de información, para anticipar las necesidades de cambio, de adaptación y transformación social y para integrar los conocimientos previos a los nuevos que adquiere. Por lo tanto es importante preparar al docente para que afronte los nuevos retos de la educación de hoy que exige una educación de calidad.

El capítulo II comprende da una visión panorámica del contexto socio cultural del Centro educativo a nivel académico, de los docentes investigados, del tipo de educación que ofrece

el establecimiento mencionado, las técnicas utilizadas para la recolección de información como los cuestionarios y la ficha de observación. Además, sus ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y del liderazgo y comunicación. En la ficha de observación se priorizan la gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

En el capítulo III, con la información recolectada se realizó la tabulación respectiva, obteniendo resultados eficaces sobre el desempeño de los docentes investigados, tales como: los años de experiencia, títulos que poseen, nivel de estudio, nivel de educación en el que trabaja. Las graficas de barras, ayudan a obtener una visión específica sobre el aspecto analizado.

Del estudio se puede deducir que hay un alto nivel de frecuencia en la aplicación de los indicadores de acuerdo a las normas de Educación, pero es baja, en la aplicación de los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescente. Esto quizás se debe al estrés frente a las exigencias del Distrito respecto al cumplimiento de horas en la entrega de planificaciones, por lo cual la atención a la realidad de los alumnos, de su entorno familiar y social es escasa. Se dificulta la atención personalizada al alumno y su problemática aunque el maestro se esfuerce por adquirir una preparación óptima. No se trata solo de ser excelente profesional sino de acompañar al discente en su proceso de crecimiento en todas las dimensiones.

La presente investigación es factible por cuanto los docentes dan importancia a la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, según las nuevas pautas y directrices del Ministerio de Educación, ya que les permiten un buen desempeño profesional y porque la gestión del aprendizaje requiere de acciones pedagógicas fundamentadas en un modelo interacción alumno –maestro y alumno sociedad con el fin de lograr una unidad armónica de su dimensiones humano espiritual y afectiva partiendo de la axiología como parte esencial en la formación de la persona, alcanzando así los objetivos planteados.

La importancia de este trabajo radica en que se ha obtenido una muestra que, unidas a las demás, dan un panorama de cómo se están asimilando los principios de la educación Siglo XXI y de la reforma que ha implementado el gobierno para optimizar los procesos educativos del sistema nacional. Ha permitido a la vez tener un conocimiento real del docente de su mística sus valores y de su desempeño en la sociedad actual, además de sus debilidades que se debe corregir para un mejor desempeño en la tarea de maestro y ubicarse en un sitio satisfactorio a nivel internacional.

CAPITULO I. MARCO TEORICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Cuando se habla de desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio.

La categoría de desempeño docente fue incorporada en las discusiones educativas latinoamericanas a inicios de los años 2000. Fueron dos las razones principales de esta irrupción: la crisis de la identidad de la profesión docente y la constatación de los vacíos del modelo de calidad planteado por las reformas neoliberales en educación de la década de 1990.

En esta época fue el apogeo de la psicología cognitiva y la aparición de las corrientes constructivistas que dejaron a los docentes sin “poder enseñar”, junto con ello, la aparición de nuevos y distintos modos de aprender, la inclusión de otros actores (no educativos) en los procesos educativos (Consejo Nacional de Educación, 2011).

El docente es un profesional que posee dominio del saber específico y complejo de la pedagogía, que comprende varios procesos en que está inserto, decide con niveles de autonomía los contenidos, los métodos y las técnicas. Elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Enríquez, 2006) citado en (Muñoz, 2010).

Al mencionar el desempeño docente laboral se deben mencionar varios aspectos que califican la calidad profesional, la misma que debe desarrollar el profesor en la educación; mide el desarrollo o la adquisición de varios indicadores, como pueden ser las diferentes cualidades entre el hombre y la mujer, las conductas en el trabajo, la puntualidad, el comportamiento, la disposición para el trabajo, la disciplina, el compromiso institucional, el desarrollo pedagógico, la innovación y la investigación. (De la Cruz, 2008) citado en (Muñoz, 2010)

El desempeño del docente puede ser, por una parte, fuente de desarrollo y realización personal y profesional y por otro lado, hay que reconocer el efecto negativo que puede tener, en muchos casos el ejercicio de la función docente. Esta lleva a menudo tensión, desaliento, pesimismo e insatisfacciones que afectan seriamente al comportamiento y en ocasiones a la salud física y emocional del maestro. Es un aspecto que las instituciones

educativas utilizan para calificar la calidad y eficiencia del profesional, así como el rendimiento académico de los estudiantes. De esto depende el logro de los objetivos educativos y la adquisición de los estándares de calidad.

El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo, por ello, es importante que las autoridades educativas estén al tanto de cómo se desempeña cada docente en el aula, así podrá verificar si hay alguna deficiencia y remediarla a tiempo, de igual forma debe estar en constante comunicación con los padres de familia dándoles a conocer el avance pedagógico del alumno.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

En el Ecuador, la calidad de los programas de formación para los docentes y la carencia de un marco legal han sido, por largo tiempo, un grave problema, aunque en la actualidad se vislumbra con esperanza alguna solución. En el Acuerdo 016-13 del Ministerio de Educación, en el artículo 349 dice que, “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...” (Vidal, 2013)

En la actualidad el Ministerio de Educación de Ecuador ha creado el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo –SÍPROFE– para mejorar el desempeño de docentes y directivos. Con este se propone “fortalecer la formación inicial, generar procesos de inducción efectiva y ofrecer capacitación continua para promover una carrera profesional que sea el motor de una educación de calidad” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

(Contreras, 2000) Indica que la formación del docente no está únicamente en dotar a los profesores de “herramientas” para completar un currículum sino en capacitar para “leer” la realidad sociocultural en la que se encuentra inmerso, para ser capaz de sintetizar el conjunto ingente de información que nos asalta, para anticipar las necesidades de cambio, de adaptación y transformación social y para integrar.

(Gómez, 2000) Dice que el maestro en su formación inicial debe asegurar las “competencias generales” para la docencia, aquellas que demandará su nuevo papel de mediador del

conocimiento y forjador de personalidades. Sin embargo, aunque el aspirante a docente ponga su mejor esfuerzo en este periodo, si no mejoran los centros de formación inicial, es poco probable que mejore la calidad del desempeño docente. La propuesta del gobierno en su planteamiento de crear una universidad para que forme docentes de calidad, intenta corregir los males que se han extendido por tantos años. La formación inicial del docente implica una preparación eficaz en su desempeño y en sus responsabilidades educativas en el lugar donde trabaje, sea en un sitio rural o urbano. (Hidalgo, 2010-2011). El mismo autor con respecto a la formación continua, enfatiza que es muy útil para mejorar su desempeño educativo. Es importante en este punto acotar la propuesta de formación inicial que plantea la nueva LOEI:

Art. 10.- Derechos: literal A Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; y en el mismo capítulo con respecto a las obligaciones en el literal K indica Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes. (Educación, 2013)

No obstante, muchas veces estas buenas intenciones se quedan solo en papeles, ya que, la realidad de los/las maestros/as de nuestro País, a pesar de la Revolución Ciudadana, aún deja mucho que desear, pues la lejanía a la ciudad, la exigencia a cumplir un horario les impide la actualización o de formación continua. Por otro lado también la falta de verdadera mística y vocación merma el compromiso del docente para mejorar sus conocimientos pedagógicos y didácticos. Esta situación alguna de las veces, no siempre, “incide en el rendimiento académico de los estudiantes”. (Tituaña, 2013)

La poca preocupación en la formación de los docentes por parte de las autoridades pertinentes ha sido por largo tiempo una lacra no solo del Ecuador, sino también a nivel de América latina y el Caribe. Es así que, en el primer informe del PREAL (Programa de promoción de la reforma educativa en América latina y el Caribe, Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica en América Latina y el Caribe, 1998) después de pulir los datos y problemas más acuciantes, daban cuenta de la crítica situación de los sistemas educativos de América Latina para lo cual propuso cuatro medidas para mejorar los indicadores educativos, la calidad y equidad en la región. Una de estas medidas consistió en *“fortalecer la profesión docente mediante incrementos de sueldos, una «reforma de los sistemas de capacitación» y mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades que sirven”*.

En el 2001 hubo un segundo Informe del PREAL en cual concluye que *“En promedio, los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función. Tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad”*.

Estas afirmaciones contrastan con la creciente importancia dada por los gobiernos de la región al tema docente. A pesar de los esfuerzos y de las inversiones realizadas en la materia, los resultados distan aún mucho de ser los esperados. Es muy común escuchar hablar del “bajo impacto” que tiene la capacitación de los docentes en la transformación y mejoramiento de las prácticas de enseñanza. Estudios ya clásicos como los de Zeichner (1981), Terhart (1987), Contreras (1987) y otros un poco más recientes como el de Bullough (2000) han demostrado casi sin excepción que el contacto de los maestros recién recibidos con la práctica escolar lleva a la adaptación de los novatos a las estructuras rutinas escolares vigentes. (Vezub, 2007).

(Michell F. , 2002, pág. 122) *Con ironía señala: “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”*. La frase suena un poco fuerte, aunque muy real, en el contexto de los sistemas educativos latinoamericanos, atravesado por graves problemas, tales como las profundas inequidades sociales y la pobreza extrema de gran parte de los niños y adolescentes en edad escolar.

Sin embargo, no todo es negativo en la formación inicial y permanente de los docentes, como una solución a este grave problema los últimos gobiernos de Bolivia, Ecuador y Perú, las organizaciones indígenas amazónicas de los tres países y la Universidad Mayor de San Simón (UMSS) en Bolivia, la Universidad de Cuenca en Ecuador y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) en Perú, entre otros actores educativos, han conformado el programa de Educación Intercultural Bilingüe para la Amazonía de Bolivia, Perú y Ecuador (EIBAMAZ) con el apoyo del Gobierno de Finlandia y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Es importante resaltar que EIBAMAZ ha involucrado acciones en dos sentidos diferenciados: la formación docente inicial para disponer de nuevas promociones de maestros y maestras en EIB/EIIP (Educación Intercultural Bilingüe/ Educación intercultural intracultural Plurilingüe) y la formación docente en servicio para mejorar las capacidades en enseñanza multilingüe intercultural de los docentes profesionales en servicio. Las diferentes actividades realizadas para lograr los resultados planteados en el programa se han implementado tanto a nivel nacional, con las especificidades para cada país como desde una perspectiva

regional, identificando los problemas comunes y las estrategias complementarias que han servido para dar una respuesta más eficiente, coordinada y aterrizada en la realidad de los Pueblos Originarios Amazónicos. (Sacona, 2012)

Como se puede apreciar según las aportaciones de los diferentes autores, la formación inicial así como la formación continua en los docentes son aspectos de suma importancia en la formación de los futuros profesiones. Sin embargo, son consideradas unos de los aspectos más difíciles de transformar en el sistema de educación bajo argumentos como la dificultad de concertar con organismos autónomos como las universidades, la existencia de grupos consolidados de formadores resistentes a las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema de formación inicial.

El gobierno actual en Ecuador para evitar esta inmovilidad, ha propuesto, no sin dificultad, la jubilación del personal de edad avanzada, con la esperanza de que la carrera docente se oxigene. Adicionalmente subyace la contradicción entre los tiempos técnicos que demanda un esfuerzo en esta dirección y los tiempos políticos que además de cortos necesitan mostrar productos visibles.

1.1.2.2. Motivación

La motivación es aquella energía que impulsa a moverse hacia determinados objetivos y se puede reconocer dos tipos: motivación interna, denominada motivo, y la motivación externa, a la que se llama incentivo. (Luna, 2002)

Todo ello guarda una perfecta consonancia con los descubrimientos de Frederick Herzberg, cuya teoría pasamos a resumir:

Frederick Herzberg (Herzberg, F., *The Motivation to Work*, Nueva York, 1967), a mediados de los años cincuenta, pone de manifiesto el valor motivacional que tiene el trabajo en sí mismo, poniendo la atención de sus investigaciones en los factores determinantes de satisfacción o insatisfacción en el trabajo. De acuerdo con Herzberg, en la medida que el dinero se convierte en un factor estándar en el trabajo, pierde inmediatamente su capacidad motivadora, engendrando así malestar, desinterés y conformismo entre los empleados.

Reconoce Herzberg que la motivación es un tema de suyo exclusivo en virtud de las múltiples diferencias que existen entre las personas acerca del trabajo y del valor que a éste le

asignan en sus vidas. En este sentido, de acuerdo con Herzberg existirían dos tipos de individuos. Aquéllos que denomina Hombre-Adán, que al igual que el personaje del Antiguo Testamento, sólo buscan evitar el dolor y, primordialmente, satisfacer sus instintos básicos: alimentación, abrigo y seguridad. Por el contrario, existen otros individuos, a los que denomina Hombre-Abraham, para los cuales el trabajo es la principal fuente a partir de la cual satisfacen sus necesidades de crecimiento personal y de trascendencia en la vida. (Manso, 2002). Llama la atención esta comparación que hace (Herzberg, 1968), enfocada desde la Biblia, que debe servir mucho para los maestros católicos que desean hacer una evaluación muy personal y ver con qué tipo de personaje se identifican, y de esta manera tomar las medidas pertinentes y correctivas.

La ausencia de motivación hace complicada la tarea del profesor y de los alumnos que a veces queda fuera del alcance del maestro. Si los alumnos no están muy atentos a lo que los profesores hacen por satisfacer las necesidades de motivación, dirigirán su atención hacia los factores de mantenimiento, percatándose de cualquier deficiencia y otorgándole una dimensión desproporcionada con respecto a la importancia que verdaderamente tiene. La motivación constituye un paso previo al aprendizaje y es el motor del mismo; está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. El docente que está motivado para enseñar a sus alumnos y así mismo, los motiva, les transmite actitudes positivas, que los alumnos las reflejan en un buen rendimiento. La motivación del docente se refleja en su propia clase.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La calidad de la relación profesor-alumno radica en que el profesor sea el facilitador del aprendizaje de los alumnos. El aprender no es un proceso meramente cognitivo, sino también emocional. La ansiedad, el miedo, la incertidumbre, el sentirse incómodo o simplemente ignorado, no favorecen un aprendizaje serio, internalizado y duradero. La motivación, la autoconfianza, el sentirse capaz y valorado son la llave del éxito; todo esto se aprende en la relación que se da en el aula entre el profesor y sus alumnos.

La relación profesor alumno ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos, esto ha permitido que el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le posibiliten una mejor relación con sus alumnos y en consecuencia, “el establecimiento de ambientes adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula” (Vieira, 2007).

A esta idea también (Madomingo, 1994) menciona que esta la relación profesor – alumno ha perdido el carácter de pasividad por parte del estudiante en relación a tiempos anteriores, para este autor, los profesores no deben limitarse a transmitir conocimientos, debe provocar en los alumnos, preguntas. Aunque lo esencial en la relación será fomentar una buena relación del docente consigo mismo, con su entorno familiar, pues esto se convierte un testimonio e instrumento formativo insuperable.

(Allidiére, 2008) Define a la relación docente- alumno por su estructura como una relación asimétrica y como consecuencia se constituye en una relación de poder, que emana del ejercicio del rol del docente y desde el marco institucional escuela, colegio, universidad.

El poder que el docente ejerce en el aula, mediante el que se relaciona con sus alumnos, adquiere importancia cuando la forma cómo se ejerce y se manifiesta con los estudiantes constituye un obstáculo y una dificultad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la actualidad la educación se apoya en un sistema de relaciones humanas y en función de la calidad de éstas serán los resultados, nuestra Constitución en cuanto a las relaciones humanas, enfatiza en el uso del término y la vivencia de la calidez. Las relaciones humanas empiezan con imágenes y no con palabras, encontrando el docente a partir de su propia personalidad que no es una actividad sencilla en la cual por desgracia, a menudo se improvisa.

En la relación maestro alumno, la disciplina dentro del aula requiere lograrse con flexibilidad en los estilos de comportamiento y con respeto a la persona, conforme a la realidad que se vive, ya que el considerarla como un sistema cerrado y caduco de leyes y reclamos que exigen sumisión, provoca rechazo, confrontación y lucha de poderes, siendo recomendable que se base en disposiciones que no afecten el derecho, en busca de un régimen de convivencia y participación que propicie el trabajo académico de excelencia. (Zárate, 2002).

La relación profesor alumno ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos, esto ha permitido que él sienta la necesidad de buscar estrategias que le posibiliten una mejor relación con sus alumnos y en consecuencia, el establecimiento de ambientes adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula. (Vieira, 2007)

Una de las interacciones más importantes y significativas que se da al interior de la escuela es la relación profesor-alumno, proceso que se ve influenciado por una multiplicidad de factores entre los cuales podemos incluir los procesos atribucionales.

Resulta claro que el alumno, como ser humano complejo, vive y se enfrenta a multitud de problemas, a partir de los cuales se manifestarán conductas en el salón de clase. Estos pueden ser de índole escolar y no escolar, en todo caso convendría diferenciar su naturaleza, tratando de encontrar soluciones a los primeros. El maestro debe buscar estrategias que faciliten el aprendizaje de sus alumnos.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La familia, primer marco educativo del niño, es un ámbito de educación informal fundamental, por lo que su implicación en la escuela resulta de gran relevancia para el desarrollo integral de los niños y adolescentes.

La educación recibida en la familia condiciona el aprendizaje escolar por dos razones fundamentales en primer lugar, los valores transmitidos en la familia suponen una continuidad o una discontinuidad entre la cultura familiar y la escolar, y en segundo lugar, los padres crean un clima favorable o desfavorable hacia el aprendizaje que constituye un marco interpretativo para los hijos de la educación en la escuela. (Musitu, 2009)

La relación que se entabla entre familia y escuela es tan peculiar que sólo cabe situarla en el marco de la confianza es la escuela, como parte de la familia, una prolongación suya, adquiriendo así su pleno sentido.

Afirmaba Giovanni Farina, Fundador de las Hermanas Doroteas, que “...*el fruto de la educación depende de la familia...*” es muy importante una relación de continuidad entre las costumbres de la familia y la disciplina del colegio, así como del intercambio constante entre padres de familia y educadores, de modo que continuando los unos la obra de los otros, todos se comprometan en lograr el mismo objetivo... sin esta coherencia mutua, “*todo esfuerzo escolar es inútil.*”

Según, (Jiménez, 2008), esa relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que debe estar marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos. Ello implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña.

En este sentido, la familia debe tener una actitud activa y participativa, más allá de las aportaciones puntuales de información sobre los hijos, en la medida que lo requiera el

proyecto común de educación. Sin embargo, esta relación se puede ver afectada cuando no se respeta las competencias de ambas partes, maestros, padres de familia, estereotipos se tienen ideas preconcebidas sobre el otro: “Esta familia es así... No me extraña que el hijo sea como sea con ese padre que tiene.” “Los profesores siempre se sacan de encima los problemas y siempre tienen los otros la culpa.” (Jiménez, 2008)

Para que el niño o joven aproveche muy bien la educación es necesario que tanto profesores como padres de familia se involucren en el desarrollo académico del estudiante, cumpliendo cada uno con su rol. Dentro de las acciones de la familia tenemos:

- a) Proporcionar asistencia o apoyo con las tareas escolares,
- b) Dedicar el tiempo y el espacio adecuado para el estudio y
- c) Mantener comunicación regular con los maestros y los directores de la escuela”.

Es necesario que tanto los profesores como las autoridades escolares comuniquen a los padres lo que los hijos hacen en cuanto a programas y actividades que desarrollan en la escuela, especialmente sobre las estrategias que sus hijos están utilizando para aprender a leer y escribir, y busquen desarrollar programas donde se involucre a los padres. Esto también está tomado en cuenta en la Ley Orgánica De Educación Intercultural, capítulo V de los Derechos y Obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales. En el literal C. dice:

“Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles; y en el literal G. Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico - social de sus representados y representadas”. (Educación, 2013)

Comprometer a las familias en la corresponsabilidad del aprendizaje de sus hijos mediante acciones concretas con el fin el estudiante logre un rendimiento académico esperado, es un aspecto de suma importancia, así como el comprometer a los padres de familia con las actividades que realiza la institución. Sin embargo, este involucramiento de los padres en las actividades escolares de los niños está relacionado con diversos aspectos como: su propia historia de haber recibido apoyo en sus labores escolares en sus hogares de procedencia, nivel de escolaridad, tipo de ocupación, grado de interés por el progreso académico de sus hijos y actitudes y expectativas respecto del aprendizaje de los niños. Estos factores influyen en las facilidades que los padres o tutores proporcionan al pequeño

para la realización del trabajo escolar en el hogar, así como en las actividades de evaluación y reglas disciplinarias. (Bazán, 2007)

Hay que tomar en cuenta también las diversas realidades que hoy por hoy determinan la realidad de la familia en Ecuador. Existe un gran porcentaje de hogares disfuncionales, hijos de varios compromisos que conviven con un solo progenitor, especialmente con la madre, como resultado de las diversas olas migratorias, en otros casos, con sus abuelos. Esto lleva una carga demasiado fuerte de violencia intrafamiliar que muy poco se toma en cuenta y por tanto menos se busca soluciones reales.

También es importante que la relación entre ambos sea unida, o sea, que el alumno sienta y sepa que el profesor va al lado suyo, que lo acompaña.

1.1.2.5. Organización institucional

Toda organización institucional afirma su calidad en una búsqueda permanente del significado de sus acciones, analizando la estructura de los hechos, proveyendo perspectivas de significado a sus actores. La observación es la técnica por excelencia para proveer datos que faciliten la construcción de dichos significados. La observación provee datos de cuatro ámbitos:

- 1) aprendizaje de los alumnos,
- 2) prácticas docentes,
- 3) funcionamiento del equipo directivo, o sea gestión del equipo
- 4) proyecto institucional. (Harf, 1999)

En la Revista de Currículum y Formación del Profesorado, Martín-Moreno (1996) ha reorganizado la perspectiva del desarrollo organizativo agrupando una serie de teorías fragmentadas, de diverso origen, bajo un mismo enfoque, de la siguiente manera: “El desarrollo organizativo (DO) es un término genérico que, junto con los de mejora de la escuela, la creatividad del centro escolar, revisión basada en la escuela (RBE), progreso de la escuela, el aprendizaje de las organizaciones y la escuela que aprende, se usa para referirse a planteamientos de desarrollo institucional que se centran en un centro educativo concreto, integrando:

- 1) innovación educativa,

- 2) desarrollo profesional de los profesores
- 3) desarrollo del currículum...” (Fernández, 2004, pág. 172)

Un apoyo para la organización institucional son los estándares de calidad educativa que el gobierno ecuatoriano ha lanzado con mucha difusión. Estos son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. El Ministerio de Educación ha diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares:

Estándares de aprendizaje: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? Estos estándares son descripciones de la formación que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Estándares de desempeño profesional: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?. Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente, es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. Actualmente se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. En el futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y las prácticas institucionales que favorecen a que los estudiantes alcancen la formación deseada? Estos estándares hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. (Educación, Ministerio de, 2013)

Para que una institución garantice su futuro y sea reconocida a nivel social debe partir de una eficiente organización, con metas y objetivos precisos, claros que conlleven a excelentes resultados, mucho más si se trata de una institución educativa cuya función es la formación de entes capacitados para desenvolverse funciones en beneficio de la sociedad.

La organización institucional en la educación es indispensable para impulsar la eficacia del desempeño docente, la innovación educativa, el desarrollo profesional de los profesores que son aspectos integrantes fundamentales del proceso educativo. A esto se suma la mística del docente, su participación directa en la misma para que se sienta corresponsable del éxito o no de la misión del plantel.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Cuando se habla de políticas educativas, se comprende 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. Cada Estado es el ente regulador de las leyes y políticas para todas las instituciones educativas sean estas públicas o privadas.

(Gómez Buendía, 2000). Define a la política educativa como un “conjunto de principios, metas y estrategias que enmarcan las acciones del Estado, de las escuelas públicas o privadas, de las comunidades del sector productivo y de la sociedad civil en general” (p.157).

El Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo

Este proceso viene acompañado de un ejercicio nuevo, una nueva manera de “hacer” políticas públicas. En el marco del proceso de descentralización, se inicia una campaña en todos los departamentos del país para elaborar políticas educativas regionales. En este sentido, cabe señalar que si bien las políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes y el discurso que los ubica como actores principales del cambio son una medida justa y necesaria, produce una serie de tensiones y riesgos, en particular cuando las políticas docentes no son acompañadas de otras acciones y dejan inalteradas las condiciones materiales en las que desarrollan su tarea.

Por ello es necesario emprender políticas articuladas entre organismos y sectores del Estado que tiendan en forma simultánea los diversos aspectos que provoquen la elevación de la calidad de la educación. Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con su tarea es necesario, entre otras acciones, implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales.

1.1.3. Características del desempeño

Para Ávalos citado en (García, 2009) entre las características que tienen un efecto positivo en el desempeño del docente, se destacan las siguientes: formación y certificación; la capacitación en micro-enseñanza, simulaciones, juegos de rol, estudios de casos, la responsabilidad y estabilidad emocional; y el ejemplo del método descubrir –investigar.. Mientras que para (Flores García, 2008), éstas son los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Hunt (2008) en (García, 2009) después de una detallada revisión bibliográfica concluye en las siguientes características del docente:

- ✓ Están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje
- ✓ Conocen las materias que enseñan y saben cómo enseñarlas
- ✓ Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
- ✓ Piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia

- ✓ Son integrantes de comunidades de aprendizaje.

Según (Publicaciones Vértce, 2007) destaca las siguientes características como evaluación del desempeño:

- ✓ El perfeccionamiento de la gerencia
- ✓ La medición del rendimiento
- ✓ La retroalimentación
- ✓ La planificación de los recursos humanos
- ✓ El cumplimiento de la normativa
- ✓ La comunicación
- ✓ La mejora del conocimiento del puesto de trabajo por parte del supervisor.

La definición que cada uno de los autores presenta es válida en el momento que se desee verificar el desempeño de los maestros en una institución educativa. Estas características pueden ser aplicadas a nivel personal o grupal de acuerdo a cada bloque por materias. Actualmente el gobierno del Ecuador cuenta con todo un sistema de evaluación de la calidad educativa que incluye la evaluación del desempeño docente por medio de fichas de auto y coevaluación fundamentadas en los estándares de calidad educativa.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional docente es un concepto amplio y complejo que engloba múltiples significados, procesos y perspectivas. Se lo define como un el intento de analizar y comprender cómo los docentes, en el ejercicio de su profesión, siguen aprendiendo, aprenden a aprender y transforman sus conocimientos en mejoras en sus prácticas con el objetivo de optimizar los resultados del aprendizaje de los estudiantes. (Castañeda & Adell Segura, 2011)

La LOEI define al desarrollo profesional como «un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Mientras que (Bredeson, 2002) lo define como “oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica.”

Por su parte Day (1999, 4) citado por (Marcelo, 2008) afirma que “El desarrollo profesional incluye todas las experiencias de aprendizaje naturales y aquellas planificadas y conscientes que intentan directa o indirectamente beneficiar a los individuos, grupos o escuela y que contribuyen, a través de ellas a la mejora de la calidad de la educación en las aulas. Es el proceso mediante el cual los profesores, solos o con otros, revisan, renuevan y desarrollan su compromiso como agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza y mediante los cuales adquieren y desarrollan conocimiento, habilidades e inteligencia emocional, esenciales para un buen pensamiento profesional.

El desarrollo profesional es una herramienta imprescindible para el mejoramiento escolar. Según las definiciones de los autores se puede deducir que el desarrollo profesional de los docentes es un aspecto clave en la calidad del desempeño de los maestros en los países que logran los mejores resultados educativos.

Los docentes y los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño, es decir los resultados concretos del aprendizaje del estudiantado a través de diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de la destreza; para ello es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad y la integración de los conocimientos que se van logrando.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La relación escuela-comunidad, está centrada en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. 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. 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.

La colaboración entre estos agentes educativos es un factor clave en la mejora de la educación, dependerá del grado de conexión entre estos tres mundos, de las actitudes, prácticas e interacciones... (Bolívar, 2006)

Epstein (2001; Sanders y Epstein, 1998), citado por (Bolívar, 2006) basándose en la teoría de solapamiento entre esferas de influencia, identificó seis tipos de implicación de la escuela-familia-comunidad que son importantes para el aprendizaje y hacer más efectiva la relación entre escuelas y familias.

1. Ejercer como padres: ayudar a todas las familias a establecer un entorno en casa que apoye a los niños como alumnos y contribuya a las escuelas a comprender a las familias
2. Comunicación: diseñar y realizar formas efectivas de doble comunicación (familia-escuela) sobre las enseñanzas de la escuela y el progreso de los alumnos.
3. Voluntariado: los padres son bienvenidos a la escuela para organizar ayuda a y apoyo en el aula, el centro y las actividades de los alumnos.
4. Aprendizaje en casa: proveer información, sugerencias y oportunidades a las familias acerca de cómo ayudar a sus hijos en casa, en el trabajo escolar.
5. Toma de decisiones: participación de los padres en los órganos de gobiernos de la escuela.
6. Colaborar con la comunidad. Identificar e integrar recursos y servicios de la comunidad para apoyar a las escuelas, a los alumnos y a sus familias, así como de estos a la comunidad.

Como dice Bolívar Antonio para mejorar la educación y sobretodo el rendimiento académico en los estudiantes siempre es necesario el apoyo y el trabajo en equipo de la familia, escuela y comunidad, cada uno de estos entes debe cumplir con sus responsabilidades, sin hacerlas de menos ni delegándolas a otros.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La fundamentación teórica de la práctica docente parte de la realidad concreta que se configura como actuaciones de maestros concretos en una organización escolar y que se detecta fácilmente como fenómenos sensibles (Becerril, 2005).

Sostiene Norma Díaz, que “la formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca “la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado”, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica” (Díaz, 2011).

Añade Díaz que mediante este proceso, la formación docente, el maestros se apropia de “creencias, teorías, saberes prácticos apropiando de, articulando teorías vulgares y

científicas con las cuales construye un saber personal que a su vez socializa permanentemente que luego lo comparte con sus alumnos.

Según esta concepción se deduce que la práctica docente es un proceso de construcción reflexiva, didáctica y una toma de conciencia que involucra la dimensión metacognitiva para discernir los elementos que forman el patrimonio intelectual teórico-práctico del maestro y en los cuales fundamenta su teoría.

Para (Pincha, 2011) todo modelo pedagógico, como propuesta concreta frente a la práctica educativa, se fundamenta en una determinada teoría pedagógica o ideal pedagógico.

(Alcón, 2002) menciona que la fundamentación teórica no debe determinar de manera absoluta la práctica docente, al contrario debe ayudar a entender lo que ocurre en el aula para poder corregir posibles errores, potenciar aciertos y tomar decisiones coherentes ante situaciones educativas.

En estas definiciones se puntualiza al maestro, que su fundamentación para la práctica docente está en una lectura de la realidad en la que se encuentran inmersos los estudiantes, destacando los pros y contras, de tal manera que su pedagogía tenga incidencia en los mismos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, ésta se enriquece con los desarrollos teórico- prácticos de estos campos del saber.

Gestión se relaciona, en la literatura especializada, con "management" y este es un término de origen anglosajón que suele traducirse al castellano como "dirección", "organización", "gerencia", etc. Pero estrictamente, como expresa (Mucchielli, 1983), "gestión" es un término que abarca varias dimensiones y muy específicamente una: la participación, la consideración de que esta es una actividad de actores colectivos y no puramente individuales.

Se debe subrayar que al hablar de gestión educativa se hace hincapié en la gestión de calidad. (Lepeley, 2003) la define como *“un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de hacer las cosas bien... la gestión de calidad tiene fundamento en la satisfacción de las necesidades de los clientes externos o internos.”*

Para (Botero, 2009), El objeto de la gestión educativa como disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por tanto, está influenciada por teorías de la administración, pero además existen otras disciplinas que han permitido enriquecer el análisis, como son: la administración, la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología.

En este marco, según sea el énfasis en del objeto o proceso contemplado, se obtienen definiciones las que, por una parte, ponen de relieve el hecho de que la gestión tiene que ver con los componentes de una organización en cuanto a sus arreglos institucionales, la articulación de recursos, los objetivos. (Casassus, 2000)

Uno de los artículos que más impacto ha tenido en la reflexión acerca de la gestión al aprendizaje fue publicado en 1988 en el Harvard Business Review por Arie de Geus intitulado "Planning as learning". En él, se concibe la acción de la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

Para Peter Senge, en la Quinta Disciplina, la gestión de una organización concebida como un proceso de aprendizaje continuo es vista como un proceso de aprendizaje orientado a la supervivencia de una organización mediante una articulación constante con el entorno o el contexto. (Ibid., p. 5)

(Casassus, 2000) Afirma que es una visión de la gestión focalizada en la movilización de recursos. En esta perspectiva, la gestión es "una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada". O dicho de otra manera, la gestión es "la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea". (p.4)

De acuerdo con estas visiones y conceptualizaciones de la gestión educativa se trata de un proceso que parte del modelo sistémico educativo en el cual interactúan fuerzas para lograr el producto de calidad. Intervienen estructuras, estrategias, sistemas, capacidades, objetivos, entre otros, siempre sustentada en una teoría explícita o implícita de la acción

humana, la movilización de recursos humanos, económicos, en un contexto determinado. Predomina en la gestión educativa, la calidad del producto, es decir del alumno que debe alcanzar un perfil de calidad, alcanzar objetivos superiores y una excelencia en la educación.

Hay distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados, específicamente en la gestión educativa se debe aplicar estrategias que lleven a desarrollar el desempeño docente con calidad y eficiencia por parte del docente, sin dejar pasar por alto los procesos de enseñanza aprendizaje.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión educativa estratégica es una nueva forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar. Las principales características de la gestión educativa estratégica son:

- a) Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables a escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.
- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
- c) Trabajo en equipo. Que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de que se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.
- d) Apertura al aprendizaje y la innovación. Esta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral.

- e) Asesoramiento y orientación para la profesionalización: consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente para “pensar el pensamiento”, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes.
- f) Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro, que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución.
- g) Intervención sistémica y estratégica, supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen,... (Gobierno Federal, 2010)

La Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa, de la Subsecretaría de Educación Básica, modulo V del Gobierno Federal (2010) precisa las siguientes características con el fin de lograr mejores procesos y resultados:

Incluyente y participativa: es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; trata de reconocer en las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo. La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad. Las diferencias entre las personas varían según la situación socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, el sexo, la discapacidad, la región y otros aspectos que denotan la multiculturalidad

Reflexiva es el espacio de reflexión en la acción; revisa constante la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados. Los resultados se analizan a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas de la zona. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

Diálogo informado es un aspecto de la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión). Se refiere a “saber de qué se habla y no sólo de suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

Relaciones horizontales son aquella que intervienen en las relaciones de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

Trabajo colegiado y colaborativo es una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, etc. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

Liderazgo compartido es la función directiva de los supervisores que requiere una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades; es decir, la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido.

Participación social se da en los procesos de desarrollo social, especialmente en la educación. Resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de tal manera que acompañe a las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyen y contribuyan a mejorar el servicio educativo.

Para (Urrea, 2010) una característica importante de la gestión educativa es que no se basa en uniformidades; ella reconoce la complejidad de las organizaciones y el carácter singular y específico de cada una de ellas, de allí que enfatice en el desarrollo de una visión de futuro construida participativamente y en que la organización se involucre en un horizonte compartido con énfasis en la anticipación de resultados. Acentúa la interdependencia entre niveles del sistema educativo y en la práctica del liderazgo pedagógico como posibilidad para motivar, acompañar y concertar en referencia a los procesos de cambio y de transformación educativa que se requieren.

Todas estas características son fundamentales en la gestión educativa, debido a su característica intrínseca de formar personas que serán líderes del progreso en los distintos ámbitos del mundo en continuo movimiento tecnológico y cultural. Además de considerar la complejidad de la tarea a partir de las diferencias individuales tanto del alumno como del maestro, de su estilo y de su vocación profesional.

Por lo tanto, para alcanzar los resultados óptimos que se espera de la gestión no podría dejarse a un lado la capacidad de diálogo, de liderazgo compartido, de participación social, trabajo incluyente y colaborativa, reflexivo y sobre todo las relaciones horizontales para conseguir el trabajo en equipo. En nuestro País se está haciendo mayor hincapié en la inclusión y participación. Todas van encaminadas a mejorar el sistema de gestión educativa, a pesar de la complejidad de las organizaciones educativas.

1.2.3. Tipos de gestión

La gestión educativa presenta muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización. Se consideran diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad. (Pavajeau & Oscar, 2012)

(Casassus, 2000, págs. ,Educar Chile 2000) Presenta los siguientes tipos o modelos de gestión: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Cada uno de estos marcos conceptuales propone nuevas perspectivas de actuación en las instituciones, un modelo no anula o excluye al otro, antes bien, lo complementa y aporta comprensiones más amplias de la realidad. De igual manera, cada modelo se concretiza en un estilo de dirección que depende de las formas de relación e interacción de los gestores educativos con sus grupos de trabajo. Se podría decir que estos modelos son pertinentes de acuerdo con las demandas que el desarrollo económico, político y social plantea a las organizaciones.

(Rafael, 2012, págs. ,Gestión interna de la calidad en las instituciones de Educación Superior 2012) Menciona dos tipos de gestión para la calidad: gestión de actores, recursos y gestión de procesos.

La Gestión de actores está encaminada a garantizar que las condiciones de base del capital humano o físico (actores-recursos) que conforma una IES (Instituto de educación superior) sean adecuados para su operación.

Recursos y gestión de procesos está dirigido a potenciar que las relaciones entre los diversos actores aportan a la calidad de la IES a través de procesos orientados a un fin.

Para Edward E. Lawler el tipo de gestión debe estar estrechamente vinculada con la clase de desempeño que necesita una organización para tener éxito en el mercado. (Lawler, 1996)

Gimbert Javier citado en (Barreda Tamayo, 2012) distingue dos tipos de gestión de acuerdo al tiempo y al ámbito de gestión:

Gestión Estratégica a mediano y largo plazo. Es una actitud Prospectiva, da una visión general de la organización. Incertidumbre. Mira el entorno – relatividad.

Gestión Operativa a corto plazo, día a día, incluye problemas y conflictos, procesos reactivos – funciones de la organización. Cuantitativa, mira el interno, inercia, decisiones autorregenerativas

(Bonilla, 2010-2011) La gestión educativa se la puede clasificar en: la gestión de investigación, la gestión administrativa y la gestión de calidad. En conclusión se puede decir que una gestión educativa es la interacción de varios factores que son:

- a.- La Comunicación Educativa.
- b.- Diseño Curricular.
- c.- Liderazgo y Valores.
- d.- Investigación Educativa.
- e.- Planificación Estratégica.
- f.- Tecnología Educativa para la Gestión.
- g. - Legislación Educativa.
- h.- Gestión del Talento Humano.
- i.- Gerencia Financiera.
- j.- Auto Evaluación y Evaluación Educativa

En el ámbito escolar en la actualidad, se debe considerar estos elementos que configuran la dinámica de los centros de educativos que van desde la relación con su entorno sean estos: administración financiera, académico, directivo y comunidad. En estos últimos tiempos se está haciendo mayor hincapié en la gestión estratégica y operativa.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

1.2.4.1. Ámbitos de gestión legal.

Según (Morales, Vladimir; Chiveches, Miguel, 2010) este componente permite construir, promulgar y aplicar disposiciones como “ordenanzas y resoluciones” de manera concertada.

La educación ecuatoriana cuenta con un marco legal que contiene grandes cambios que modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano. Este marco está conformado por la Constitución de la República, la ley Orgánica de Educación Intercultural y el reglamento a dicha Ley.

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se reconceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto un deber ineludible e inexcusable del Estado. (Art. 26 de la Constitución). La educación es un servicio público que puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fisco-misionales y particulares con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza (Art. 345 de la Constitución)_ (Ministerio de Educacion , 2012)

Este nuevo marco define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Todo esto requiere que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente. En ese sentido, el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tenga derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la LOEI (Ley orgánica de educación intercultural) en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”. Finalmente, el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. El artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación” objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”

Toda institución debe tener un marco legal que le permita cumplir sus objetivos y con mayor razón, un establecimiento educativo. El sistema de educación del Ecuador cuenta con una Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Reglamento a dicha Ley, que a su vez tiene ordenanzas, instructivos, para llegar a la excelencia en educación.

1.2.4.2. Ámbitos de gestión del aprendizaje.

Cuando se habla de gestión del aprendizaje se hace énfasis a los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos con el fin de que el docente enseñe y el estudiante aprenda.

Peter Senge, en la Quinta Disciplina, citado en (Casassus, 2000) define el aprendizaje como “el proceso de expansión de las capacidades de lograr lo que deseamos lograr”. El aprendizaje es no sólo una preparación personal, sino que se constituye y se verifica en la acción. Por lo tanto, la gestión de una organización concebida como un proceso de aprendizaje continuo es un proceso de aprendizaje orientado a la supervivencia de una organización mediante una articulación constante con el entorno o el contexto.

Las escuelas, actualmente, están envueltas en dinámicas de cambios sociales en las que la generación de los bienes y satisfactores humanos dependen cada vez más de las capacidades de generar, distribuir y usar conocimientos asociadas a capacidades de aprender de manera flexible, continua y colaborativa; en las que el aprendizaje, no la enseñanza, se constituye en el centro de gravedad y en el eje de la dinámica del desarrollo de las organizaciones de los grupos y de las personas. (Minakata, 2009)

(Consejo Nacional de Educación, 2007) La política 8.2. del Proyecto Educativo Nacional propone «Establecer programas de Apoyo y Acompañamiento Pedagógico con funciones permanentes de servicio a las Redes Escolares». Pero también señala la necesidad de hacer converger en el centro educativo un conjunto de acciones enfocadas a los aprendizajes.

Un aspecto clave es que para mejorar los aprendizajes es sustancial perfeccionar el desempeño docente. Es decir, se trata de abordar debilidades y fortalezas en la práctica docente en el marco de estos criterios, con planes de asesoría y desarrollo profesional. Sin embargo, los mejores aprendizajes no dependen sólo de mejores desempeños, sino también de escuelas institucionalmente responsables de que todos los alumnos aprendan.

1.2.4.3. Ámbitos de gestión de planificación.

Los ámbitos de gestión de planificación en Educación comprende dos niveles: el micro o de las prácticas pedagógicas y macro o de las prácticas político – institucionales. Al nivel macro la planificación en educación implicaría pensar la gestión académica en el nivel correspondiente (inicial, medio o superior) gestión de planificación docente en el Ecuador (Abatedaga, 2008).

La gestión de planificación da a la organización sus objetivos y fija el mejor procedimiento para obtenerlos. Además, permite que:

- ✓ La organización consiga y dedique los recursos que se requieren para alcanzar sus objetivos.
- ✓ Los miembros realicen las actividades acordes a los objetivos y procedimientos escogidos.
- ✓ El progreso en la obtención de los objetivos sea vigilado y medido, para imponer medidas correctivas en caso de ser insatisfactorio (Yábar, 2013).

Para (Alvarado, 2005) la gestión planificación es y será siempre la función reguladora de la oferta en función de la demanda, de acuerdo con los recursos que disponga y las prioridades establecidas.

Por lo tanto, la gestión de planificación en la educación es un aspecto que permite a la institución educativa planear y elaborar objetivos a nivel micro o macro y dirigir hacia ellos todos los recursos, estrategias, procedimientos, actividades y otros, para conseguirlos en totalidad y con ello, obtener los estándares propuestos por el sistema escolar tanto en el desempeño docente como en el rendimiento académico de los estudiantes.

Es importante indicar que con esta gestión el proceso se regula y adquiere caracteres de unificación que va en beneficio de los estudiantes, sea a nivel macro como micro curricular, puesto que podrán continuar sus estudios con secuencia y sin desfase, en distintos lugares del País ya que las políticas educativas institucionales son las directrices que guían la gestión de planificación en todos ámbitos de la misma.

1.2.4.4. Ámbitos de gestión del liderazgo y la comunicación.

Pazmiño (2006) citado en (Zaruma Falconí, 2012) afirma que *“El éxito del líder gerente y gestión dependen del buen manejo de una comunicación que posibilite los logros, para lo cual debe convertirse en un efectivo manejador de esta herramienta, convirtiéndola en vital importancia de trabajo, ya que toda la conducta organizacional depende de la comunicación, logrando ambientes apropiados para que el aprendizaje ocurra y alcance los objetivos de la instrucción a través de las acciones de los estudiantes, por lo que no podrían existir gerencia en el aula ni instrucción sin comunicación”*.

Toda empresa requiere de una buena gestión de liderazgo para optimizar procesos y corresponsabilidad de los participantes, mucho más en la institución educativa que exige el trabajo de conjunto de todos los estamentos para garantizar el éxito. Un buen liderazgo moviliza todos los miembros hacia la consecución de los objetivos y hace que los implicados se sientan con sentimientos de pertenencia, adheridos a la misión y visión de la Institución.

Del mismo modo es fundamental un buen proceso de comunicación ascendente y descendente en el sentido de que el comportamiento organizacional colabore a la formación de los estudiantes ejercitándolos en el diálogo y la comunicación abierta y respetuosa para un mejor aprendizaje activo y dinámico.

Al respecto, (Orozco, 1993) manifiesta que “en el campo educativo, resulta importante contar con una fluida comunicación, que coadyuve hacia el logro de aprendizajes significativos. Para cumplir este objetivo, se debe captar los estilos y preferencias de los estudiantes, mantener su atención en los momentos claves del proceso; viabilizar intercambios comunicaciones orientados a la construcción del conocimiento.

La gestión educativa trata de desarrollar un mayor liderazgo en los directivos, con el fin de que ejerzan una autoridad más horizontal, promuevan mayor participación en la toma de decisiones, desarrollen nuevas competencias en los actores educativos, nuevas formas de interacción entre sus miembros y entre la organización y otras organizaciones. (Correa de Urrea, Álvarez, & Correa, 2008).

Al respecto, Peter Senge (1992) citado en (Yábar, 2013) expresa que el líder es quien orienta, guía, marca un norte y tiene la capacidad de alinear a los miembros para alcanzar de manera conjunta unos objetivos, metas y visión compartida.

En el mismo sentido, Geoff Soutworth (2003) citado en (Yábar, 2013) define el liderazgo “*como un servicio que facilita el trabajo de los otros para que tengan buenos resultados y crezcan profesionalmente*”. El Manual de Liderazgo define a los líderes como “*agentes de cambio*”, es decir, los directivos deben actuar en sus instituciones, como orientadores del cambio organizacional a través del ejercicio del liderazgo y la participación.

La definición de gestión de liderazgo y comunicación tiene prioridad en la reforma educativa, sin embargo es aún uno de los problemas vitales y un desafío en la educación del País, que necesita de atención urgente. Hace falta formación de verdaderos líderes, de aquellos que no se detengan solamente al margen de los problemas o en la confrontación de cuestiones, sino que busquen soluciones encaminadas a un bien común, participen en la toma de decisiones y estén dispuestos al cambio.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

La palabra estrategia viene del griego *Strategia* que significa arte de dirigir ejércitos. En su significado básico se trata de lo concerniente al mando de un ejército o de una armada. Las estrategias, en un sentido más tradicional y clásico, se definen, ante todo, un modus operandi, esto es, una manera de hacer, de proceder. Su razón de ser está en el cómo. (Tobón, 2004, págs. ,2004)

Para (Castellanos, Simons, Llivina, Silverio, Reinoso, & García, 2002, págs. ,2002) “Las estrategias comprenden el plan diseñado deliberadamente con el objetivo de alcanzar una meta determinada, a través de un conjunto de acciones que se ejecutan de manera controlada”. La estrategia posee tanto un carácter estratégico (normas) como táctico (los medios para alcanzar lo que se desea).

La gestión estratégica consiste en la capacidad de articular los recursos que posee una organización: humanos, técnicos, materiales y financieros. (Ansoff, 1965) citado en (Ministerio de Educación de España, 2000)

La estrategia aplicada al ámbito didáctico, se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizan en la práctica educativa;

determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de los alumnos. (Boix, 1995)

Los autores coinciden en que, la estrategia es un conjunto de procedimientos dirigidos a un objetivo que viene a ser el aprendizaje significativo en los estudiantes. Requiere planificación y control de ejecución, por lo tanto los maestros deben seleccionar recursos y técnicas apropiadas a los nuevos conocimientos que imparten. (Actualidad del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje)

La importancia de las estrategias es porque constituyen la secuencia de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente que permiten la construcción del conocimiento escolar e intervienen en la interacción con la comunidad. Se refiere a las intervenciones pedagógicas realizadas con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontánea de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente.

De acuerdo a la información expuesta se concluye que las estrategias metodológicas permiten identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de “La aplicación de las estrategias dentro del campo educativo ha revolucionado la forma de trabajo en el aula porque posibilita el desarrollo de una serie de acciones que buscan un adecuado inter-aprendizaje en los estudiantes, garantizando el éxito del proceso educativo.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

El Marco Legal regula las funciones y los procesos educativos del sistema nacional. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2006 -2015) Este marco establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

La LOEI en el artículo 22 especifica que las competencias de la Autoridad Educativa Nacional, como rectora del Sistema Nacional de Educación, formularán las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo. La competencia sobre la provisión de recursos educativos la ejerce de manera exclusiva la Autoridad Educativa Nacional y de manera concurrente con los distritos metropolitanos y los gobiernos autónomos descentralizados, distritos metropolitanos y gobiernos autónomos municipales y parroquiales de acuerdo con la Constitución de la República y las Leyes.

En el nuevo marco legal, en especial la LOEI y su Reglamento, definen mecanismos que permiten que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos:

- ✓ A la planta central del Ministerio de Educación le corresponde la responsabilidad de instituir estándares de calidad educativa, que son descripciones de los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo.
- ✓ Al Instituto Nacional de Evaluación Educativa le corresponde evaluar, sobre la base de dichos estándares, los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los profesionales de la educación.
- ✓ A los establecimientos educativos les corresponde autoevaluarse y crear planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa.
- ✓ A los asesores educativos les corresponde orientar la gestión institucional de cada establecimiento educativo hacia el cumplimiento de dichos estándares.
- ✓ Finalmente, los auditores educativos les corresponde realizar una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados —en relación con los estándares de calidad educativa— por las instituciones educativas. Ministerio de Educación (2012)

En el Ecuador la Constitución del Ecuador, junto con el Reglamento y la Ley Orgánica son los documentos que regulan las diferentes leyes del sistema educativo.

Actualmente se ha puesto en vigencia los mecanismos legales que propicien el desarrollo de las estrategias. En el presente año lectivo 2013-2014 en los colegios de Bachillerato se aplicaron las pruebas de Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) con

resultados satisfactorios en las distintas provincias del País. El proceso se está implementando cada vez más y los estudiantes van superando sus resultados iniciales.

De igual forma los docentes de los establecimientos educativos particulares entraron en el proceso de autoevaluación con el fin de elaborar y aplicar planes de mejoras a partir de un diagnóstico real. En el futuro se entrará en el proceso de auditoria externa con el fin de alcanzar los estándares de calidad que prescribe el Ministerio de Educación.

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

La planificación institucional es el proceso a través del cual cada entidad establece, sobre la base de su situación actual, del contexto que la rodea, de las políticas nacionales, intersectoriales, sectoriales y territoriales, y de su rol y competencias, cómo debería actuar para brindar de forma efectiva y eficiente servicios y/o productos que le permitan garantizar derechos a través del cumplimiento de las políticas propuestas y sus correspondientes metas. (SEMPLADES, 2011)

La planificación institucional no será posible si no se cuenta con el liderazgo y apoyo irrestricto de la máxima autoridad institucional. Además debe convocar al mayor número de personas de la entidad. De esta forma, la estrategia formulada durante el proceso de planificación será conocida y entendida por los y las servidores/as facilitando su empoderamiento y compromiso para alcanzar los objetivos planteados.

El Reglamento General de la LOEI en el Art. 11 explica que el currículo nacional contiene los conocimientos básicos obligatorios para los estudiantes del Sistema Nacional de Educación y los lineamientos técnicos y pedagógicos para su aplicación en el aula, así como los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad. (Yanzapanta, 2012)

Según el reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural capítulo III. Del currículo nacional (Del Pozo Barrezueta, 2012) explica con los siguientes artículos la importancia curricular:

Art. 9.- Obligatoriedad. Los currículos nacionales, expedidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones educativas del país independientemente de su sostenimiento y modalidad. Además,

son el referente obligatorio para la elaboración o selección de textos educativos, material didáctico y evaluaciones.

Art. 10.- Adaptaciones curriculares. Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que operan.

El diseño curricular se define como el proceso participativo de planificación, organización y construcción del currículo de una institución educativa, que parte del estudio del contexto social y laboral para el establecimiento de los conocimientos, actitudes, valores, aptitudes y habilidades requeridos para el desempeño social y profesional. Este pretende la formación integral de los profesionales, *“es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico”*. (Velásquez: 2005, p.6) citado en (Gomez & Tencio, 2008)

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base u buena planificación institucional y los lineamientos del currículo muy bien definidos y aprobados por las autoridades competentes. Además, es importante subrayar que las destrezas junto con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que el profesorado elabore la planificación microcurricular con el sistema de clases y tareas de aprendizaje.

El docente debe planificar adecuadamente de acuerdo a la realidad de su institución, acordes al nivel y al grado/curso escolar, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

El aprendizaje, según Serrano (1990), citado en (Sarmiento, 2007) es un proceso activo “en el cual cumplen un papel fundamental la atención, la memoria, la imaginación, el razonamiento que el alumno realiza para elaborar y asimilar los conocimientos que va construyendo y que debe incorporar en su mente en estructuras definidas y coordinadas”.

De acuerdo a (Soubal Caballero, 2008, págs. ,2008) La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente.

Engle y Lhostska (1999), citado en Ministerio de Educación (2013) indican que el trabajo con vínculos afectivos significativos, crea posibilidades para potenciar armónicamente el desarrollo y aprendizaje de los niños. Los ambientes de aprendizaje que proporcionan relaciones estables y cálidas, que les permiten a los niños tomar decisiones autónomas, fomentan el desarrollo de redes neuronales dentro de aprendizajes significativos que facilitan la memoria a largo plazo.

Si se habla del aprendizaje como actividad, donde el individuo aprende espontáneamente y su pensamiento está constituido por un juego de operaciones interconectadas, vivientes y actuantes y no por una colección de contenidos, imágenes, ideas. El maestro debe interpretar los contenidos en función de estas operaciones que son la base de las nociones que se propone enseñar.

Para ser coherente con la necesidad de la sociedad contemporánea, la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida. El profesor deberá propiciar penetrar en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus alumnos (Soubal Caballero, 2008).

Son aprendizajes básicos de carácter público, que describen lo que los estudiantes deben logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje. El docente debe seleccionar y diseñar recursos didácticos apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes, según las necesidades de ellos para que el proceso sea óptimo y al final de cada nivel de progresión se puedan evidenciar los logros alcanzados a través del desempeño mostrado en el desarrollo de diversas actividades.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Por liderazgo se entiende un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Estas prácticas tratan de facilitar, animar, orientar y regular procesos

complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires , 2000). El liderazgo dinamiza las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos en los estudiantes. (Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica, 2009).

El Liderazgo Educativo es el dominio que debe tener un docente en su sitio de trabajo, demostrando competencia profesional, y teniendo como objetivo el mejoramiento continuo de la educación por medio de una retroalimentación. Bonilla Urbina (2010-2011). Además, el autor agrega que una de las cualidades del este liderazgo, es tener una visión de trabajo en equipo, ejercido por los líderes. El liderazgo educativo debe propiciar el desarrollo de todo el colectivo de la organización, generando un cambio en las personas.

Chiavenato (1989), afirma que "el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos", por ello deben conocer las personas sus motivaciones e intereses humanos y así estará en grado de guiar a las personas.

Nebacío Flores en su trabajo investigativo sostiene que *el líder debe ser capaz de fomentar a través de la humanización un proceso de interacción entre los individuos y crear un clima organizacional propicio para desarrollar los procesos de dirección, motivación, comunicación, toma de decisiones, establecimiento de metas, supervisión y control* (Flores, N, 2010).

Esta conceptualización es asertiva en el sentido de que la educación es un proceso sobre todo de humanización a través de la interconexión entre los diversos protagonistas como fuerzas que interactúan para el desarrollo integral de la persona. Se vale de objetivos, motivación, procedimientos y recursos que lleven a la meta. Sin embargo es de prioridad la estrategia de la gestión liderazgo como es la fuerza motivadora y fundamental que impulsa el proceso.

Es importante resaltar que la gestión del líder es ser una persona que se caracterice por la honestidad, compromiso con los intereses colectivos y capacidad para relacionarse con los colegas, estudiantes y padres de familia. El liderazgo no es una atribución directa sino una particularidad personal que se debe construir y expresar en prácticas concretas y ámbitos específicos, enfocados en un plano horizontal.

CAPITULO II. METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo investigativo sobre el tema “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” efectuado en el Centro Educativo “Técnico Popular Fiscomisional San Leonardo Murialdo” en el lectivo 2013-2014, cuyo objetivo fue determinar las características del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, partió del conocimiento del grupo de maestros a quienes se aplicó el cuestionario de autoevaluación en una muestra de cinco personas de 1º, 2º y 3º del BGU.

La investigación es de tipo cuantitativo ya que permitió recopilar los datos reales en la muestra. Es exploratorio puesto que se aplicó al inicio del año escolar y es descriptivo porque permitió indagar variables como edad, nivel de educación, años de experiencia entre otras.

Facilitó, al mismo tiempo, explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características de: transversal (no longitudinal, sino en el momento presente), exploratorio y descriptivo.

Se puntualizaron las similitudes y diferencias en los datos recogidos tanto en las observaciones como en los cuestionarios de autoevaluación. Luego se realizó un análisis estadístico verificando la realidad del desempeño de los docentes en el proceso.

2.2. Contexto

El Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo, se encuentra en la provincia de Tungurahua, Ambato en la Av. Pichincha y los Incas parroquia Huachi Chico. Es un establecimiento fisco misional, católico dirigido por la Congregación de los Padres Josefinos, el 20 de octubre de 1976. Se inició como centro de Formación Artesanal “González Suárez”. A lo largo de los años la institución ha dado grandes cambios.

En el año 2005, se logra la aprobación del Proyecto del nivel diversificado para otorgar el título de **Bachillerato Técnico Industrial** mediante acuerdo ministerial N° 1103 del 19 de julio del 2005, transformándose en Colegio Técnico Popular Fiscomisional “**González Suárez**” con la especialidad de Mecánica eléctrica, mecánica General y Mecánica Automotriz, para el ciclo básico, manteniendo las especialidades del ciclo Diversificado aprobadas anteriormente, con el nombre de Colegio Técnico popular “Leonardo Murialdo”.

El 18 de mayo del 2009 se obtiene la resolución N°002 para la autorización de funcionamiento de doble jornada dando la atención a la sociedad que lo requiere, en la actualidad la institución cuenta con 34 docentes y 475 estudiantes, 469 son hombres y 6 mujeres dando cumplimiento a lo dispuesto en la ley orgánica de Educación Intercultural (LOEI), La institución educativa ofrece tres especialidades en el Bachillerato Técnico Popular: Electromecánica, Mecánica Automotriz y Matriceria.

El Colegio Técnico Popular “Leonardo Murialdo” cuenta con dos niveles: Educación General Básica y Bachillerato Técnico para lo cual disponen de amplios talleres para mecánica general, mecánica eléctrica, matriceria, automotriz, electromecánica y el taller de producción, con un gran espacio para la recreación de los jóvenes.

La población estudiantil está compuesta de jóvenes en edad escolarizada o jóvenes impedidos de ingresar a otros establecimientos educativos por motivo de su bajo rendimiento académico o disciplinario, problemas económicos y familiares. La misión de esta institución educativa es ofrecer una educación integral, de calidad y calidez con la pedagogía del amor. El método educativo del Colegio Técnico Popular Fiscomisional “Leonardo Murialdo” se inspira en la praxis pedagógica de Murialdo, cuyo núcleo fundamental es la educación *del corazón con el corazón*, entendiendo como corazón la totalidad del ser humano”.

2.3. Participantes

Se aplicaron las encuestas a cinco docentes del Colegio Técnico Fiscomisional “Leonardo Murialdo”, el 100% femenino, con una edad promedio de 27 a 46 años y con una experiencia de 0 a 16 años. Un 40% labora con título profesional, de docencia que equivale a un cuarto nivel de estudio, el 60% posee un tercer nivel.

El 80% de los docentes desempeñan sus labores en el Bachillerato General Unificado y el 20% lo ejerce en la básica y bachillerato. Todos los docentes investigados trabajan en la modalidad presencial, un 60% por contrato y el 40% con nombramiento.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Método descriptivo: a través de este método se pudo conocer el trabajo de los docentes investigados por medio de la observación directa a cada uno de ellos.

Método Analítico - Sintético: Por medio de los cuestionarios de autoevaluación y registros de observación los mismos que aportaron para obtener resultados concretos y reales.

Método inductivo y el deductivo: Por medio de estos métodos se pudo detectar qué problemas encontramos el desempeño docente del proceso de enseñanza aprendizaje, aunque en un ámbito reducido, cinco docentes, que conformaron una muestra real del aspecto investigado.

Método estadístico: Este método permitió analizar la información recogida por medio de los cuestionarios y registros de observación y de esta manera elaborar los cuadros estadísticos y analizar los resultados obtenidos para interpretación de los mismos e identificación del problema.

Método hermenéutico: Por medio de este método se realiza la debida consulta científica en libros, revistas e internet, utilizando las normas APA.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas que facilitaron el proceso de investigación, utilizadas fueron:

La observación directa .- Por medio de esta técnica se pudo comprobar la colaboración y participación de los encuestados Se utilizó el registro de observación con la finalidad de identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo y la comunicación de los cinco docente en el aula, y comprobar la validez y fiabilidad del proceso.

La encuesta comprende los cuestionarios elaborados por el Programa de Investigación de al UTPL, de acuerdo con los ámbitos que se deseaba recolectar información. A través de esta técnica se obtuvo respuestas precisas que facilitaron una rápida interpretación y análisis de la información recopilada, Se pudo identificar el desempeño docente en los ámbitos: legal,

de planificación, aprendizaje, del liderazgo y comunicación con la finalidad de elaborar una propuesta de mejorar la práctica docente.

2.4.3. Instrumentos.

Los instrumentos son medios con el cual el docente obtiene la información requerida. En esta investigación se utilizaron los siguientes: *cuestionarios* con el objetivo de una autoevaluación del desempeño docente, aplicado en los cuatro ámbitos: planificación, institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Registro de observaciones: este instrumento identifica la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realizan los docentes en el aula con el objetivo de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

2.5. Recursos.

Es cualquier medio que apoya y facilita el proceso de aprendizaje. Estos recursos pueden ser: recursos humanos, materiales, económicos y procedimiento.

2.5.1. Talento Humano

- ✓ Director de tesis: Mg. Bélgica del Rosario Paladines Balcázar
- ✓ Autora: Vicenta Lucia Rojas Jaramillo
- ✓ Colaboradores: cinco docentes investigados
- ✓ Rector de la institución educativa.

2.5.2. Institucionales

- ✓ Colegio Fiscomisional “Técnico Popular San Leonardo Murialdo”
- ✓ Primero Bachillerato “Matriceria”
- ✓ Segundo Bachillerato “Automotriz”
- ✓ Tercero Bachillerato “Automotriz”

2.5.3. Materiales:

- ✓ Registro de Observación
- ✓ Cuestionarios
- ✓ Copias
- ✓ Computadora

- ✓ Impresora
- ✓ Solicitud al Rector

2.5.4. Económicos

DETALLE	VALOR
Internet	50.00
Impresos	5.00
Copias cuestionarios	10.00
Anillados	8.00
Primer borrador impreso	10.00
Transporte	25.00

2.6. Procedimiento

Este trabajo de investigación es de tipo descriptivo, realizado en varias fases. La autora del trabajo participó activamente en el seminario de fin de carrera, recibiendo la tutoría presencial para el trabajo de investigación, en las instalaciones de la UTP, de Loja. En la misma se dio a conocer las indicaciones para la elaboración del trabajo.

Se eligió el establecimiento educativo para el trabajo de investigación mediante la Carta de Solicitud enviada por parte de la Universidad a las autoridades del establecimiento educativo seleccionado. Luego el Rector de la institución asignó los docentes participantes en la investigación.

Una vez asignados los docentes se les entregaron los cuestionarios de autoevaluación elaborados por la Universidad. Se elaboró los horarios las observaciones directas. Inmediatamente se realizaron las observaciones, obteniendo información clara objetiva y real del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Gracias a la disponibilidad de las autoridades del establecimiento educativo, y docentes el trabajo fue desarrollado con éxito, con seriedad y competencia. Se dio importancia a una educación con perspectiva de calidad.

CAPITULO III. RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION

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 N°1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		73,20	
PROMEDIO		9,15	92%

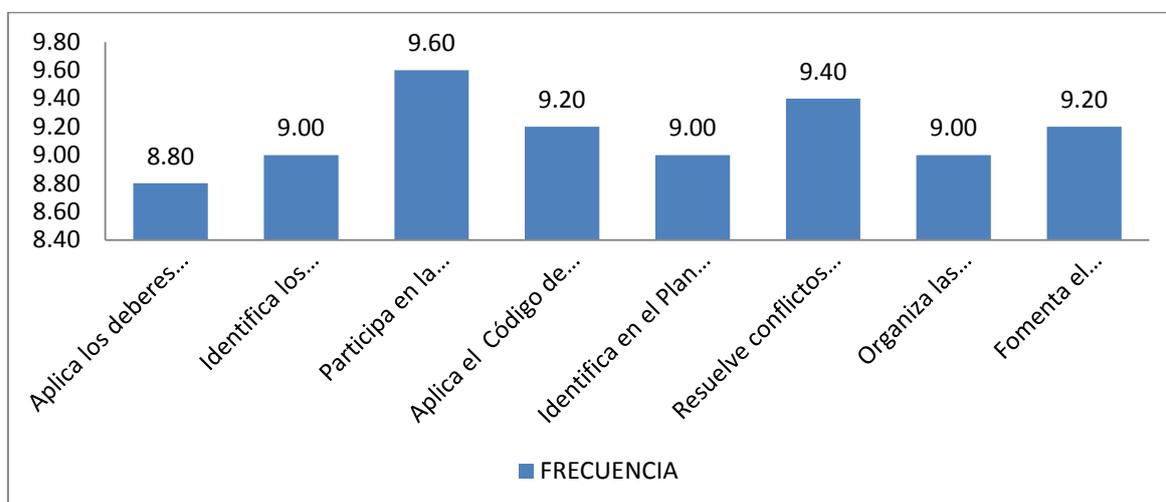


Figura N° 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

En la gráfica N°1 se puede visualizar el desempeño docente de los cinco maestros en el ámbito de la gestión legal. Hay un alto nivel de frecuencia en la aplicación de los indicadores de acuerdo a las normas de Educación. Sin embargo, preocupa la poca frecuencia en la aplicación de los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes con

un porcentaje de 88%. Se podría decir que esta situación está influida por las exigencias del gobierno en lo que se refiere al cumplimiento de horas, entrega de planificaciones. Esto no permite dar mayor atención a la realidad que viven algunos de las niñas, niños y adolescentes. Al respecto (Contreras, 2000) indica que la formación del docente no está únicamente en dotar a los profesores de “herramientas” para completar un currículum sino en capacitar para “leer” la realidad sociocultural en la que se encuentra inmerso para ser capaz de sintetizar el conjunto amplio de información y anticipar las necesidades de cambio, de adaptación y transformación social.

Se evidencia la necesidad de que el docente disponga de tiempo para que conozca la realidad del entorno sociocultural, de los deberes y derechos de los estudiantes para que la enseñanza aprendizaje responda a sus necesidades, por lo cual los docentes deben estar inmersos en el contexto de la gestión legal y desde ahí impartir sus conocimientos, formando mente y corazón. Así se logrará una formación integral en los educandos, preparados para afrontar los desafíos que le presente la sociedad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
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	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		74,40	
PROMEDIO		9,30	93%

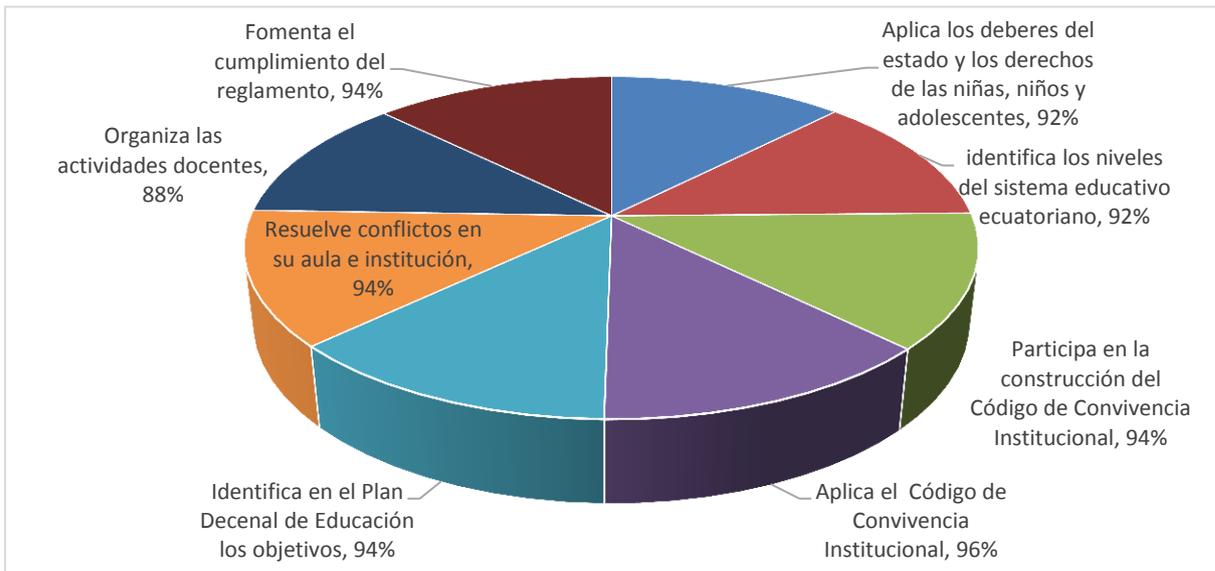


Figura 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

(Bredeson, 2002) expresa que el desarrollo profesional se lo debe ver como “oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica”. Al corroborar lo que dice el autor con el gráfico # 2 se observa que los docentes, dan la importancia debida a todos los ítems referentes al ámbito de la gestión legal. El mayor porcentaje está en la aplicación del Código de Convivencia Institucional con un 96%, demostrando el interés en cumplir con responsabilidad las instrucciones del Ministerio de Educación del Ecuador, pero preocupa la poca importancia que dan a la organización de las actividades docentes con el 88%, siendo éste un aspecto primordial para mejorar la calidad de educación. Si un docente es creativo, su desempeño será de calidad.

De acuerdo a los resultados en el nivel de la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente se concluye que estos son satisfactorios, pero es necesario que se supere la poca preocupación por la organización de las actividades docentes. Por lo tanto es imperioso que los docentes conozcan las normas establecidas por el Ministerio de Educación y Cultura y las practiquen en su quehacer educativo diario.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		70,60	
PROMEDIO		8,83	88%

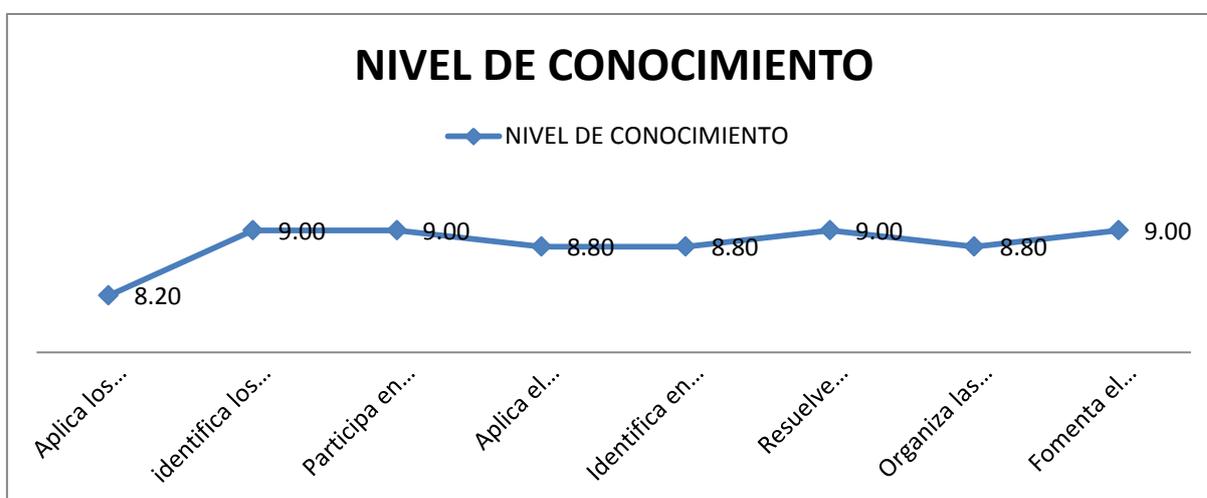


Figura N° 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

El gráfico N° 3 revela que los docentes investigados tienen un nivel medio de conocimiento en tres de los indicadores, uno de ellos coincide con el gráfico # 1 Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes. Esto hace pensar que si no se tiene un excelente conocimiento será difícil cumplir a cabalidad las normas, reglamentos y políticas del Gobierno y de la Institución. Esta realidad llega a contradecirse con lo que dice

(Vidal, 2013)“El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...”. Por lo tanto, aunque el Estado garantice la formación de los maestros si no hay un verdadero compromiso y empeño de los docentes para mejorar su nivel conocimiento, la educación de calidad seguirá siendo un desafío.

Los docentes deben desempeñar su rol de educadores por vocación y convicción, haciendo que la convivencia en la institución educativa sea satisfactoria, adquiriendo un ambiente de trabajo eficaz sin olvidar la actualización constante de las directrices por parte del Ministerio de Educación, según lo prescribe el Plan Decenal.

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

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

Tabla N° 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	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		133,60	
PROMEDIO		8,91	89%

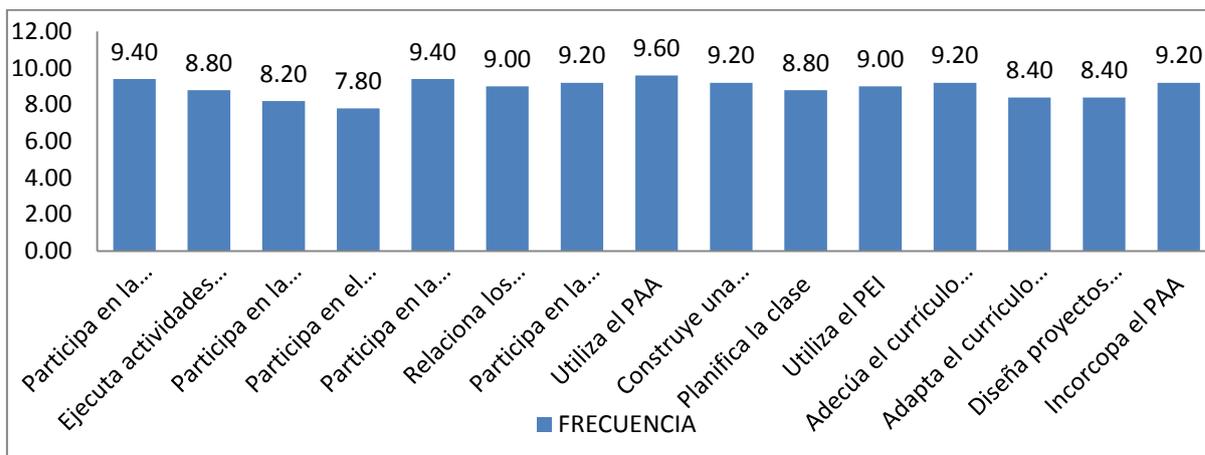


Figura N° 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Los resultados de los cuestionarios aplicados a los docentes, revelan un porcentaje medio de nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional curricular, lo cual significa que los docentes si utilizan la planificación como lo recalca la Ley orgánica de Educación Intercultural. (LOIEI).

Aunque se ve importante recalcar que alguno no participa en el diseño de instrumentos, en la ejecución del POA, no adecúa el currículo vigente en su aula, ni en las diferentes áreas, aspectos importantes para el proceso de enseñanza- aprendizaje y para una educación de calidad. Cabe recalcar, que aunque no hay tanta diferencia en el porcentaje se ve primordial que los docentes pongan en consideración estos indicadores.

La participación por parte de los docentes en la planificación del desempeño profesional es primordial para lograr una educación según los estándares de calidad, dando paso a un nivel superior de educación que responda a las necesidades de los educandos, diseñando proyectos con fines educativos de acuerdo a la realidad de la institución educativa.

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

Tabla N° 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	9,40	94%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		136,20	
PROMEDIO		9,08	91%

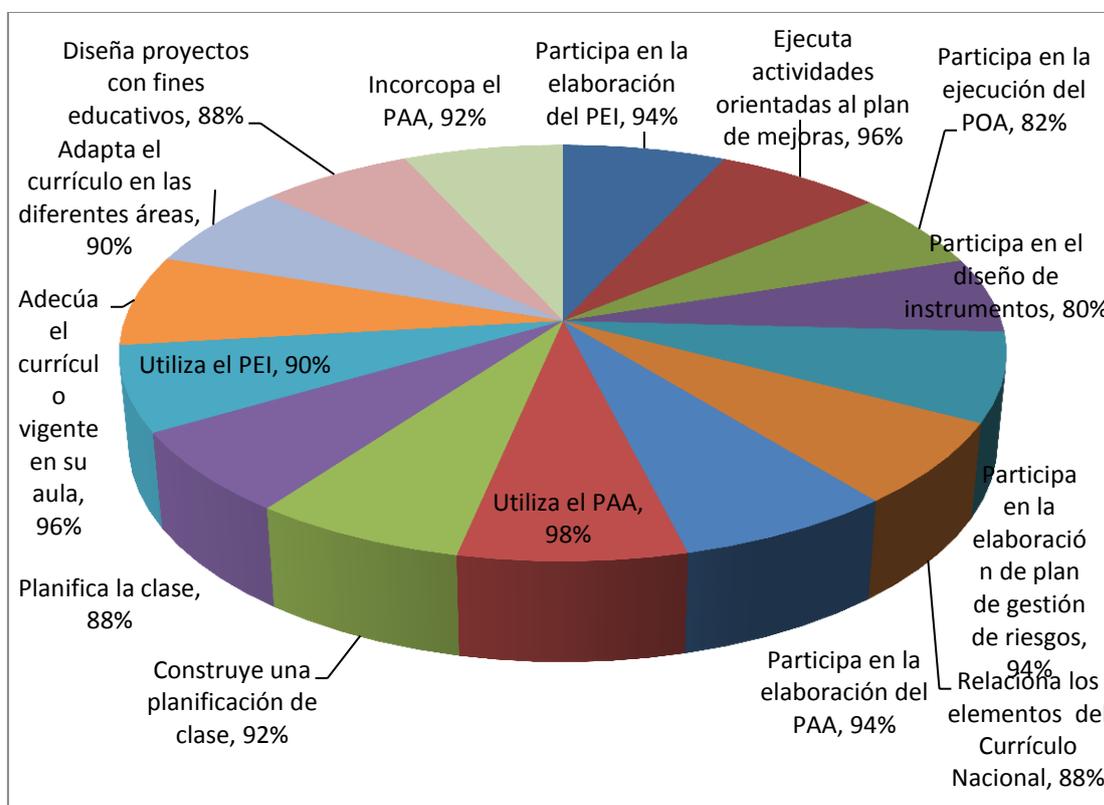


Figura N°. 5 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

De acuerdo a los resultados de la tabla se visualiza un nivel satisfactorio, indicando que en la planificación de la clase se obtiene un valor poco satisfactorio, el 88%. La poca importancia que los docentes dan a la participación en la ejecución del POA con un 82% y en el diseño de instrumentos 80%, indican que tanto las autoridades del plantel como los docentes consideran secundarios estos dos aspectos que contiene los elementos esenciales (objetivo, estrategia, meta y acción) que permiten la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que posibilitan el cumplimiento de las metas y objetivos de un proyecto específico. Para (Alvarado, 2005) la planificación es y será siempre la función reguladora de la oferta en relación a la demanda, de acuerdo con los recursos de que disponga y según las prioridades establecidas.

La planificación educativa es necesaria e importante para un óptimo desempeño docente y para que las actividades curriculares planteadas se cumplan con las expectativas deseadas y se dé cumplimiento a los diversos tipos de aprendizajes que los alumnos poseen. Si en las distintas empresas se tiene como una función reguladora, mucho más en el proceso enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 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	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		132,80	
PROMEDIO		8,85	89%

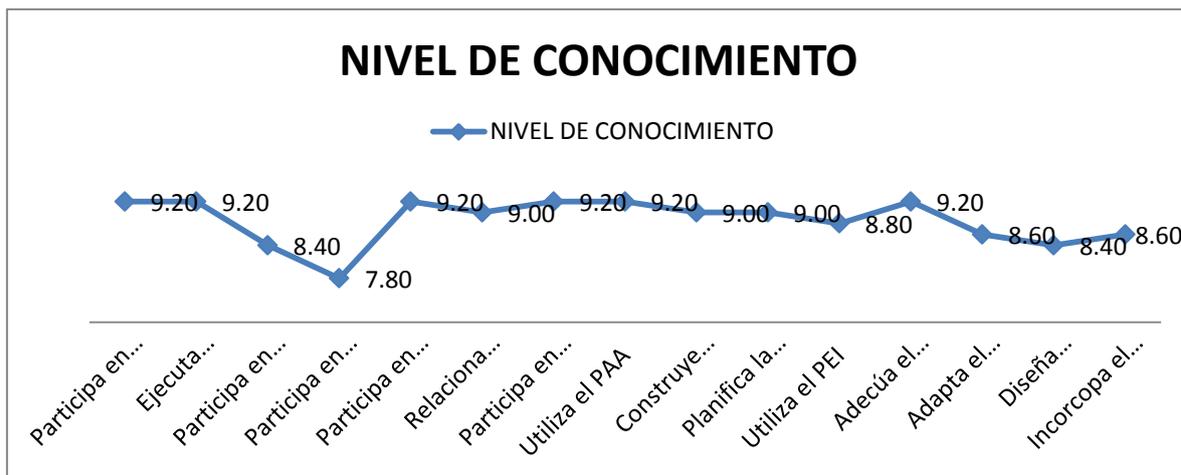


Figura N°. 6 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Según los resultados, se visualiza que los docentes tienen competencia en el ámbito de la planificación en el 92%, mostrando resultados satisfactorios y coincidentes en tres variables. Cabe recalcar que en el indicador 2.4 participa en el diseño de instrumentos es medianamente satisfactorio, en un 78%. Pero se mantiene una constante de los tres indicadores mencionados en las tablas 4 y 5, aspectos que los maestros consideren importantes para el mejoramiento en el nivel de conocimiento, caso contrario resultará complicado satisfacer las expectativas de los padres de familia y alumnos.

En la LOEI se explicita la obligatoriedad de la planificación a la cual todos los docentes están inmersos.

Art. 9.- Obligtoriedad. Los currículos nacionales, expedidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones educativas del país independientemente de su sostenimiento y modalidad. Además, son el referente obligatorio para la elaboración o selección de textos educativos, material didáctico y evaluaciones.

El tener conocimientos acerca del Reglamento de la LOEI sobre la planificación curricular y a todo nivel, permite al docente, desarrollar con facilidad la clase impartiendo sus conocimientos con secuencia lógica, competencia y efectividad de procedimientos

3.3. Desempeño Profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 7 Niveles de frecuencia del desempeño profesional sección Planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.

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

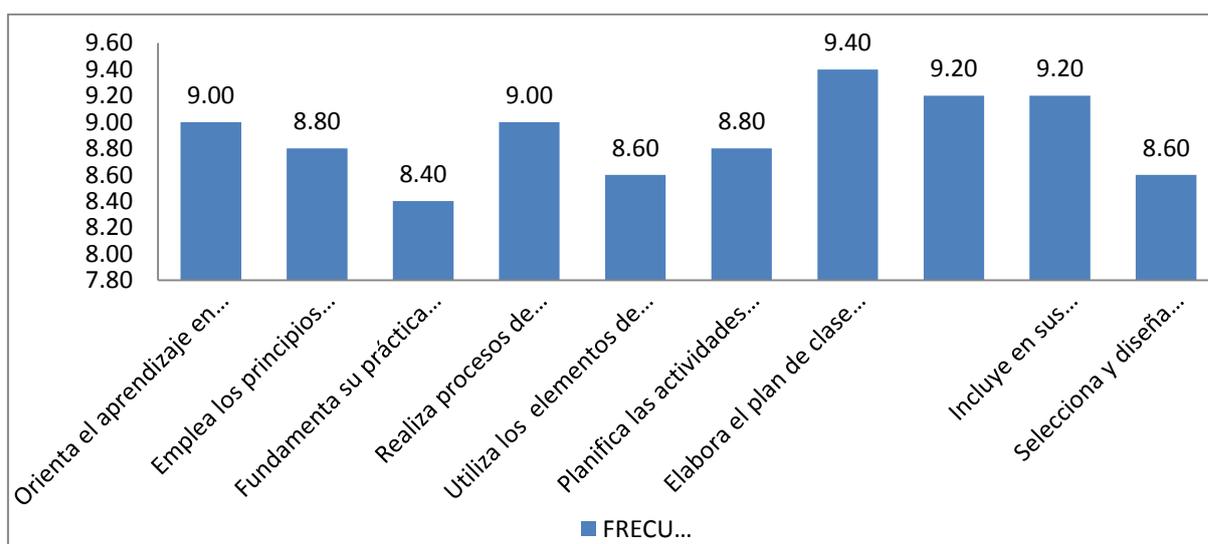


Figura N°. 7 Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanzas- aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en relación a la planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje, revelan que los docentes se autoevalúan con un buen porcentaje en la mayoría de los ítems. La variable 3.7 alcanza el mayor porcentaje, 94% que significa la competencia de los docentes en la PAA. El 84% que corresponde a la fundamentación de la práctica docente, significa que falta la teoría que sustente la práctica.

Según Serrano (1990, 53), citado en (Sarmiento, 2007) el aprendizaje es un proceso activo “en el cual cumplen un papel fundamental la atención, la memoria, la imaginación, el razonamiento que el alumno realiza para elaborar y asimilar los conocimientos que va construyendo y que debe incorporar en su mente en estructuras definidas y coordinadas”.

Esto permite aseverar que la educación que se imparte en esta institución, se ajusta a las exigencias ministeriales sobre la planificación de actividades que conllevan al educación de calidad, por ende los estudiantes revelan un aprendizaje satisfactorio.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	93,60	
	PROMEDIO	9,36	94%

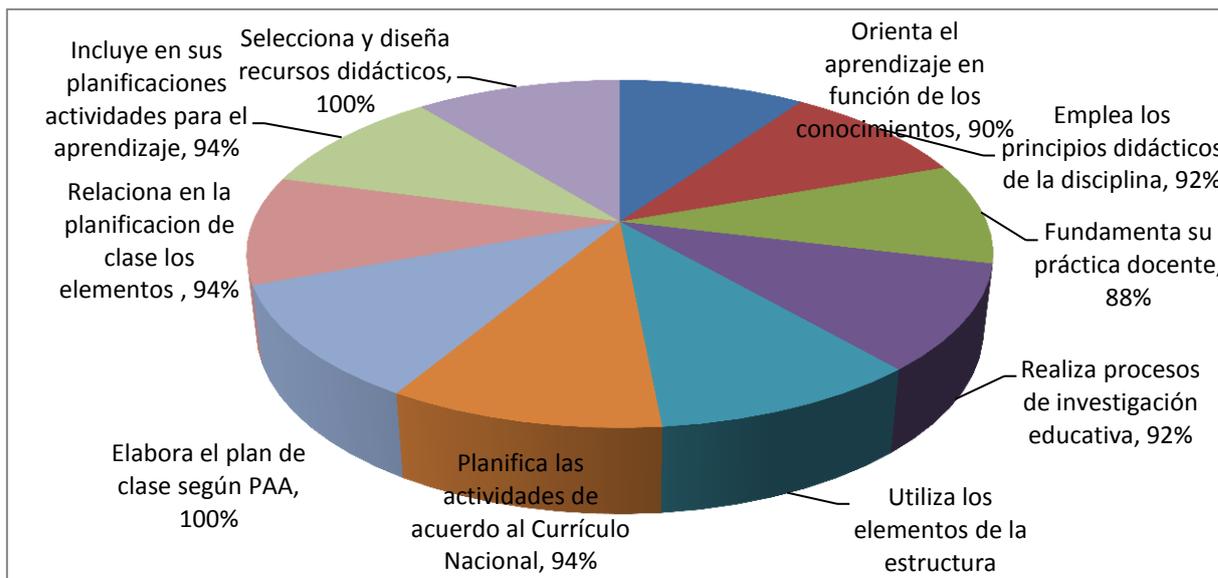


Figura N°. 8 Nivel de importancia del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanzas-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

En cuanto a la importancia que se da a la planificación, los mayores porcentajes están en los ítems 3,7 y 3,10 que corresponde al 100%. Los datos coinciden con la tabla anterior lo cual significa que la planificación del Plan de clase junto con la selección y recursos didácticos apropiados son la prioridad en este grupo de docentes. Es igual también el % en el ítems correspondiente a la fundamentación teórica.

(Soubal Caballero, 2008). Menciona que para ser coherente con lo que necesita la sociedad contemporánea, la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida.

Se puede decir que la afirmación de este autor se visualiza a simple vista en la tabla, los docentes dan la mayor importancia a la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje y a la programación de actividades didácticas para la gestión del aprendizaje. Falta la sustentación teórica como ya se evidenció.

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

Tabla N° 9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional acción planificación del proceso de enseñanza docente.

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

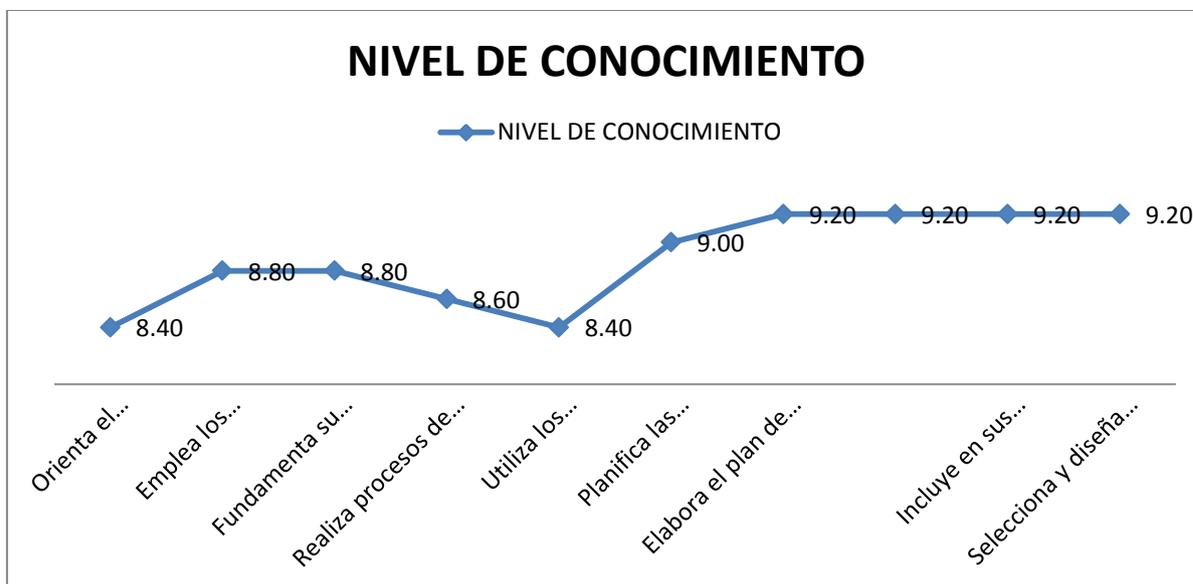


Figura N°. 9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanzas-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Los datos que reporta esta tabla evidencian el mayor porcentaje en los ítems 3.7 al 3.10 con el 92% que coincide con las tablas anteriores. En cambio el 84% se repite en los ítems 3.1 y 3.5. Se nota la escasa orientación en función de conocimientos y elementos de la estructura curricular entre otros. Esto significa que los docentes dedican poco tiempo a la actualización en la formación de su desempeño profesional, de tal manera que sus conocimientos adquiridos anteriormente se vayan actualizando y no presenten dificultad frente a las exigencias de las políticas actuales.

En el Acuerdo 016-13 del Ministerio de Educación, en el artículo 349 dice que, “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...” (Vidal, 2013)

Por lo tanto se concluye que los docentes encuestados tienen competencia en la planificación de los programas curriculares pero falta un mayor conocimiento que sustente una formación sólida bien fundamentada así como una preocupación continua de autoformación. Aspectos que ayudarán a fortalecer el desempeño docente o a obtener una buena formación académica

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 10 INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	8,30	86%	83%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	8,40	92%	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	8,50	94%	85%
	TOTAL	27,20	25,20		
	PROMEDIO	9,07	8,40	91%	84%

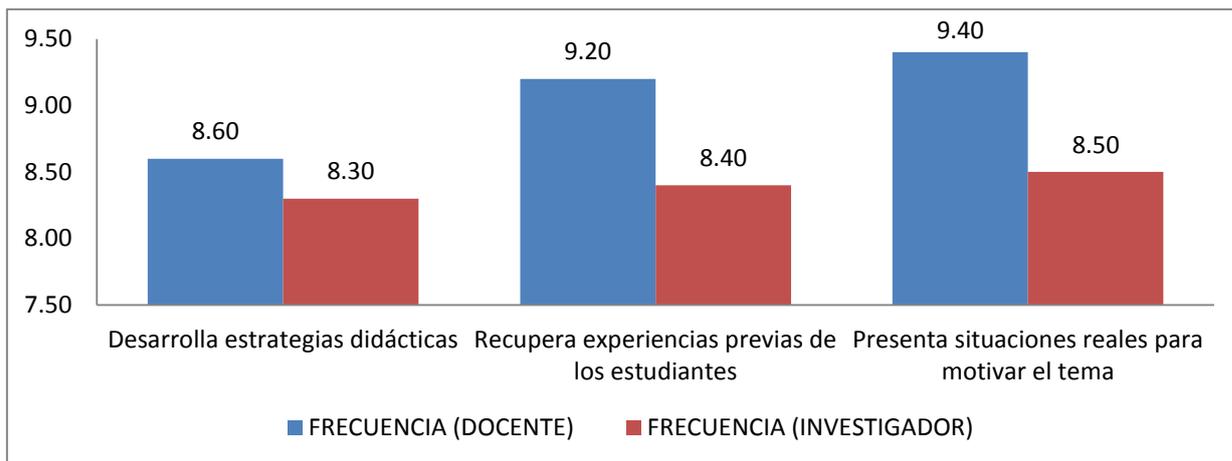


Figura N°10 Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo

En la observación realizada a los maestros, se evidenció que solo dos de los cinco docentes iniciaban la clase con motivación del contexto real, corresponde al 94%, otros, el 92% recupera experiencias previas de los estudiantes acorde al contenido a desarrollar, lo revela. El menor % corresponde a 8,60 sobre las estrategias didácticas.

Esto se confirma con lo que menciona, (Flores Garcia, 2008) que las características del desempeño son los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Los resultados revelan que los docentes de este Colegio, parten de lo esencial en una clase, la motivación como parte integrante del proceso enseñanza-aprendizaje, no obstante falta una mayor capacitación en las estrategias didácticas que son elementos básicos para lograr el aprendizaje de calidad.

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

Tabla N° 11 Desarrollo

EL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	8,70	94%	87%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	8,80	90%	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,60	86%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	8,30	92%	83%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,40	90%	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	8,70	88%	87%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	8,60	92%	86%
TOTAL		63,20	60,10		
PROMEDIO		9,03	8,59	90%	86%

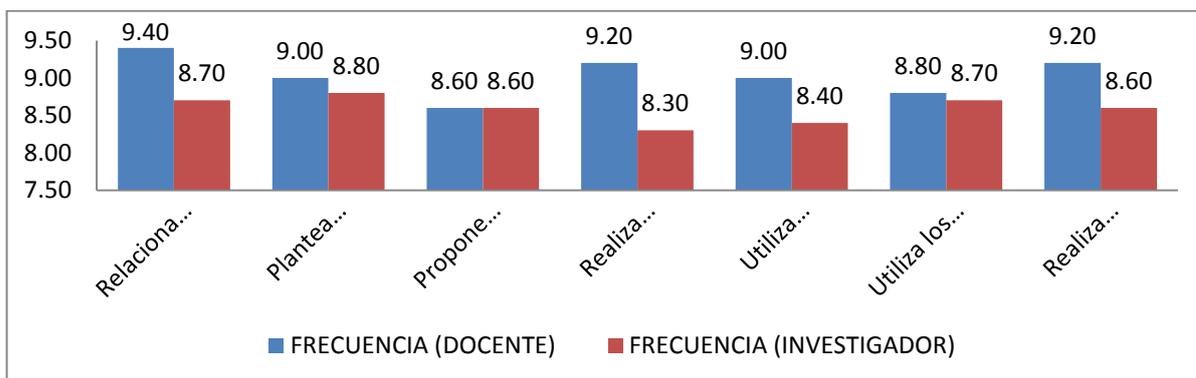


Grafico N° 11. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Al observar la tabla a nivel general se denota los ítems 3.12.2 y 3.12.5 que coinciden en el porcentajes de 90% en cambio el 86% corresponde al ítem 3,12.3, baja valoración por parte del mismo docente y también del investigador en un 83%, es decir que realiza pocas actividades para organizar y sistematizar. Una razón podría ser que su plan de clase no esté bien estructurado o no se tome en consideración el tiempo que debe emplearse para desarrollar el tema.

Peter Senge, en la Quinta Disciplina, citado en (Casassus, 2000) define el aprendizaje como “el proceso de expansión de las capacidades de lograr lo que deseamos lograr”.

Es importante recalcar la coincidencia en la frecuencia con respecto a la valoración de los indicadores para proponer actividades alternativas metodológicas y utilizar los recursos del medio con el fin de generar aprendizaje. Esto se ajusta a lo dice el autor Senge que el aprendizaje es un proceso de expansión de las capacidades, no solo es una formación personal sino que se construye continuamente y se verifica en la acción.

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

Tabla N° 12 Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.60	8.30	86%	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.40	8.40	94%	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	8.40	88%	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.60	8.40	86%	84%
TOTAL		35.40	33.50		
PROMEDIO		8.85	8.38	89%	84%

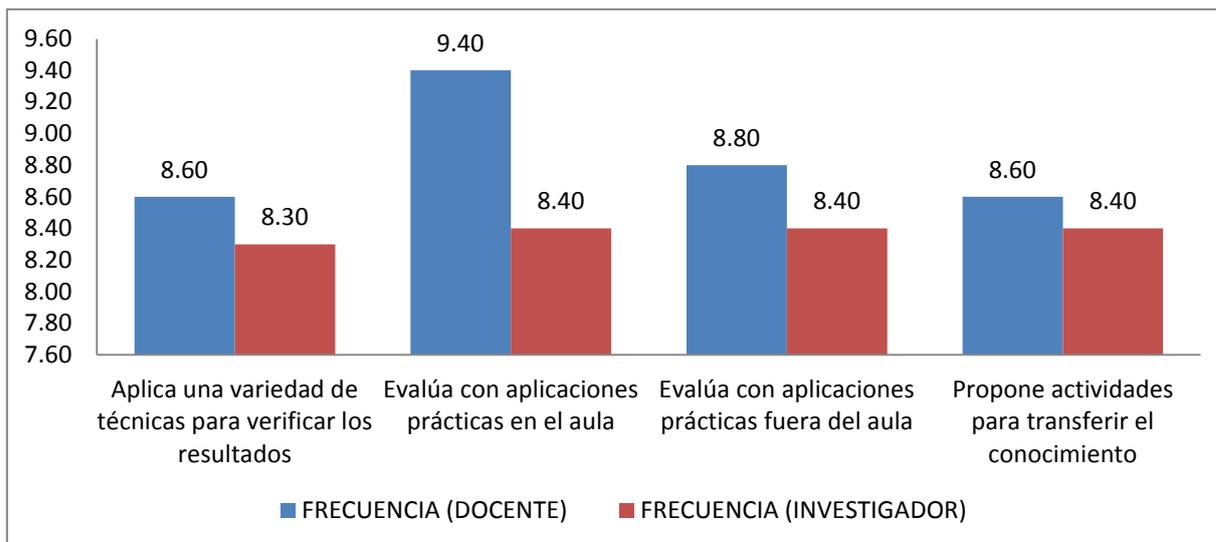


Gráfico N°12. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Se visualiza en la tabla variaciones en cuanto a las frecuencias de los docentes y del investigador en una variabilidad de 0,3% en la aplicación de técnicas para verificar resultados. Otra variación de frecuencias está en el 10% en la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula, Del mismo modo hay ligera variación 2% en los demás ítems. el conocimiento.

La evaluación del desempeño docente se define como “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”. (Ministerio de Educación).

En general se nota que los maestros reconocen su poca frecuencia en aplicar variedad de técnicas para verificar los resultados del desarrollo de la clase, así como la poca propuesta de actividades para transferir. Es necesario tomar mayor conciencia del proceso de evaluación y no solo de medición como se acostumbraba. Esto ayudará a promover acciones didáctico-pedagógicas para favorecer los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y de manera directa, el mejoramiento de la formación docente, en su desarrollo profesional.

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

Tabla N° 13 Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,07	8,40	91%	84%
3.12	DESARROLLO	9,03	8,59	90%	86%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	8,38	89%	84%
	TOTAL	26,95	25,36		
	PROMEDIO	8,98	8,45	90%	85%

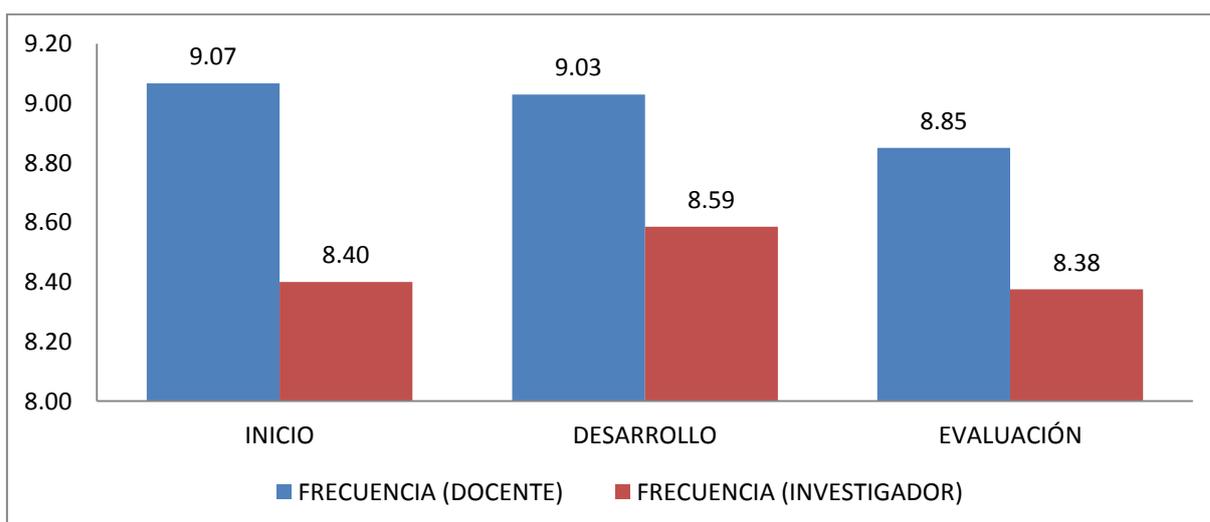


Gráfico N° 13 Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

A nivel general se denota que los docentes no están debidamente motivados para compartir con sus alumnos los conocimientos, así como su compromiso y responsabilidad como profesionales. No es que sea un porcentaje bajo, sin embargo preocupa que en su mayoría la frecuencia en el inicio, desarrollo y evaluación de una sola clase no se tenga un hilo conductor.

La motivación es aquella energía que impulsa a moverse hacia determinados objetivos y se puede reconocer dos tipos: motivación interna, denominada motivo, y la motivación externa, a la que se llama incentivo. (Luna, 2002)

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

Tabla N° 14 Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	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	9,80	98%
	TOTAL	28,60	
	PROMEDIO	9,53	95%

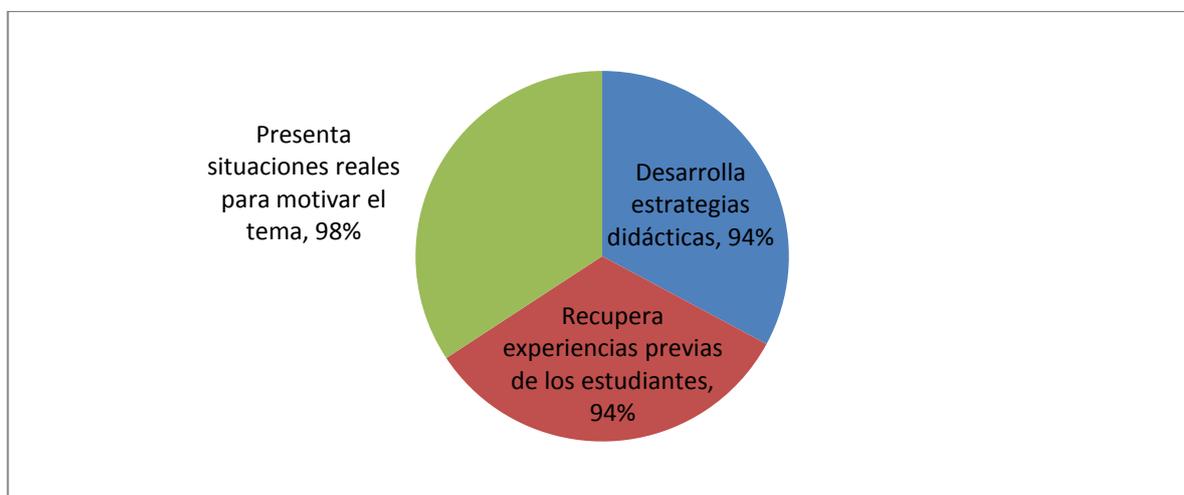


Gráfico N° 14 Inicio Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

En esta institución se observa que los docentes consideran importante un buen inicio de la clase con motivaciones, reflexiones, experiencias que les ayuden como un preámbulo para el desarrollo del tema de clase, no obstante, en muchas de las ocasiones solamente se detienen en recalcar que es importante pero no lo aplican en las actividades del aula. Al respecto (Vieira, 2007) menciona que la relación profesor alumno ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos, esto ha permitido que el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le posibiliten una mejor relación con sus alumnos y que faciliten el aprendizaje en el aula.

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

Tabla N° 15 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	9,80	98%
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	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		66,60	
PROMEDIO		9,51	95%



Gráfico N° 15 Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo

Todos los indicadores en esta tabla son óptimos, adquiriendo un promedio del nueve punto cincuenta y uno, aportando a que el desarrollo del desempeño docente sea eficaz, como lo hemos mencionado anteriormente, una buena relación entre docente y estudiante crea un ambiente bueno para el aprendizaje en los estudiantes.

Los docentes tienen una percepción de sí mismos muy positiva, con respecto al nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, del proceso de enseñanza. Se autoevalúan con una calificación elevada en todos los indicadores, sin embargo, en la realidad se observó muy poco de lo que ellos afirman que ejecutan en el aula, más bien, en algunas ocasiones su situación personal y familiar estaba por encima de su responsabilidad.

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

Tabla N° 16 Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	36,80	
	PROMEDIO	9,20	92%

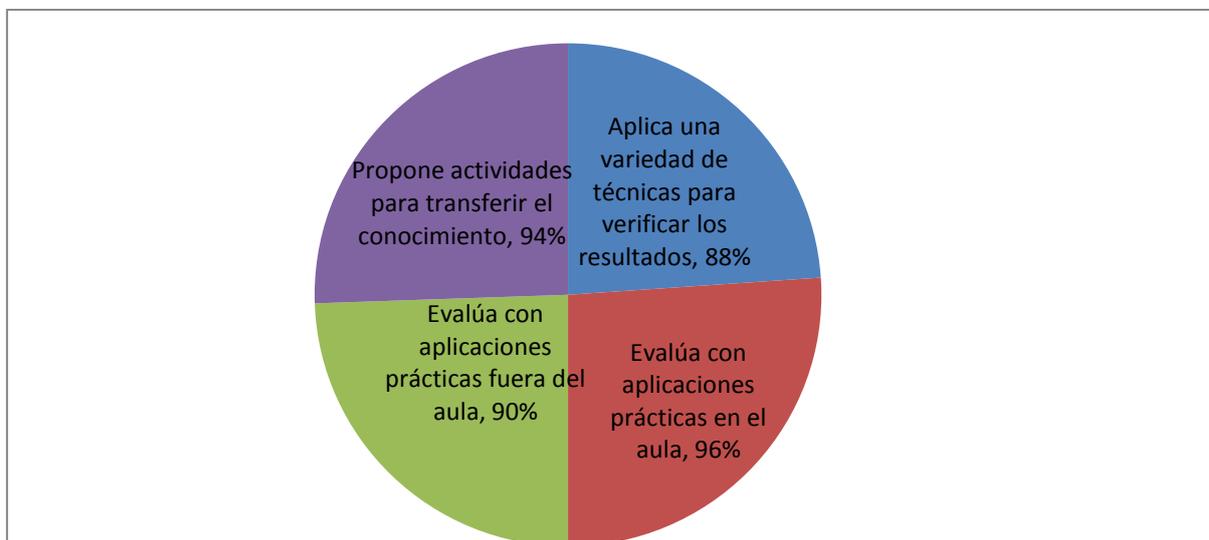


Gráfico N° 16 Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo

(Flores Garcia, 2008) Menciona que las características del desempeño son los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Al confrontar lo que dice el autor con el gráfico # 16 se puede verificar que los maestros reconocen que la evaluación tiene su importancia para comprobar el aprovechamiento de los conocimientos receptados por parte de los alumnos. Sin embargo, preocupa la poca aplicación de variedad de técnicas para verificar los resultados con un 88%. Esto permite aseverar que no solo se debe impartir conocimientos, sino al mismo tiempo se debe hacer un seguimiento y evaluación mediante retroalimentación u otras técnicas

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

Tabla N° 17 Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,53	95%
3.12	DESARROLLO	9,51	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	92%
	TOTAL	28,25	
	PROMEDIO	9,42	94%

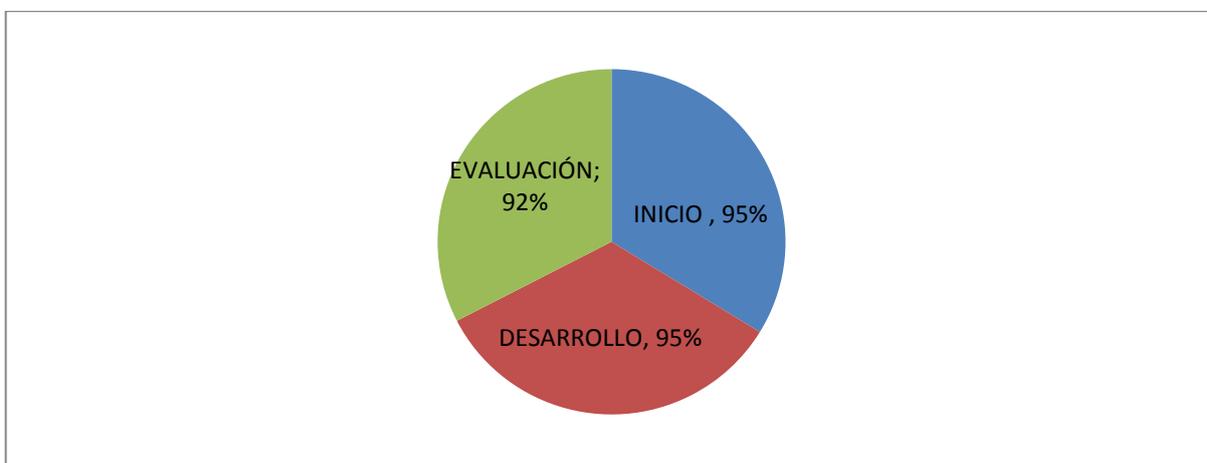


Gráfico N° 17 Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo

Los datos estadísticos con respecto a la percepción del docente a nivel global (inicio, desarrollo y evaluación) sobre la importancia en el ámbito de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, dan una visión a simple vista muy positiva, sin embargo se vuelve a recalcar que algunos de los maestros requieren mayor compromiso y responsabilidad con la

comunidad educativa, y adaptarse más a las nuevas normas que el Ministerio de educación exige. Se considera que los maestros deberían motivarse y ser incentivados por las autoridades a fin de que también los estudiantes perciban este optimismo y sean más recíprocos en aprovechar los conocimientos impartidos. Pues, como dice (Luna, 2002) la motivación es aquella energía que impulsa a moverse hacia determinados objetivos y se puede reconocer dos tipos: motivación interna, denominada motivo; y la motivación externa, a la que se llama incentivo.

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

Tabla N° 18 Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
TOTAL		27,40	
PROMEDIO		9,13	91%

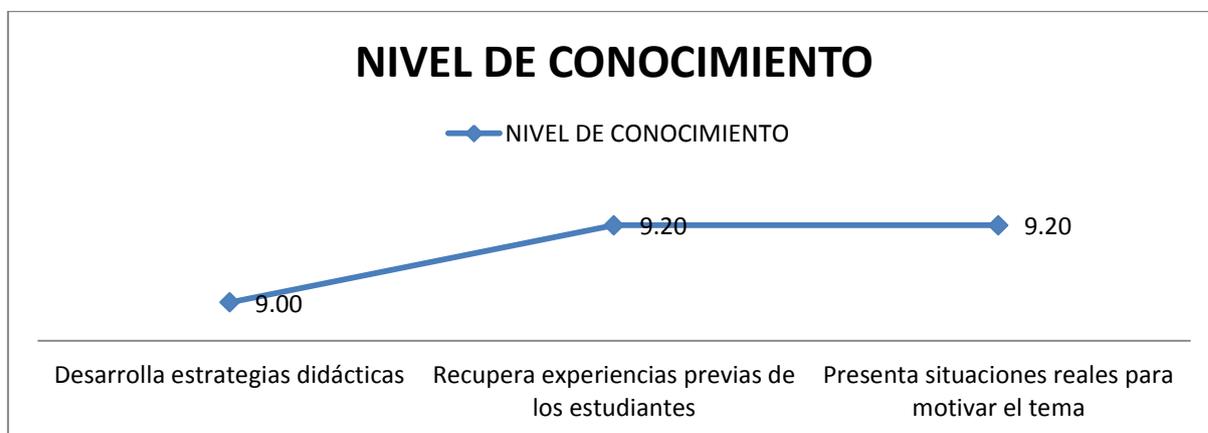


Gráfico N° 18 Inicio Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Peter Senge, en la Quinta Disciplina, citado en (Casasús, 2000) define el aprendizaje como “el proceso de expansión de las capacidades de lograr lo que deseamos lograr”.

Al corroborar con la tabla N° 18 se visualiza que los docentes se perciben con un buen nivel de conocimientos con respecto al ámbito de la gestión del aprendizaje en lo que se

refiere a recuperar experiencias previas de los estudiantes y presentar situaciones reales para motivar el tema con un 90%, sin embargo, en lo que se refiere al desarrollo de estrategias didácticas se limita pues al parecer falta dominarlas para aplicarlas con mayor espontaneidad y dinamismo.

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

Tabla N° 19 Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	64,20	
	PROMEDIO	9,17	92%

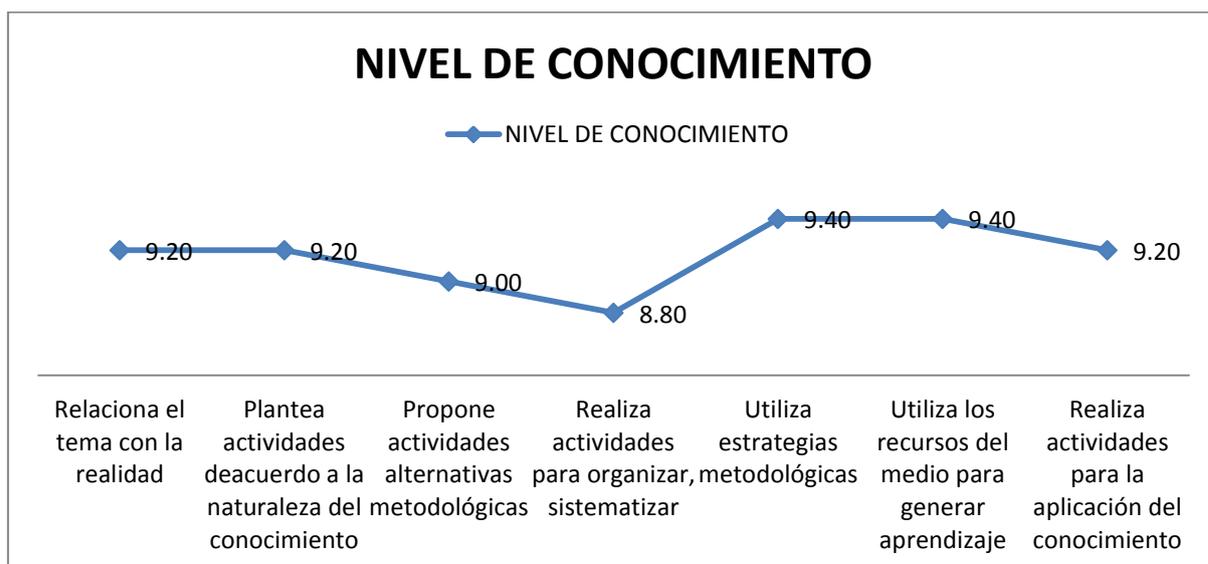


Grafico N° 19 Desarrollo Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

En este gráfico se evidencia que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje del proceso de enseñanza es muy bueno, pues, los porcentajes oscilan entre el 9,20 a 9,40 %, sin embargo, los ítems que se refiere a proponer actividades alternativas metodológicas y Realiza actividades para organizar, sistematizar, que presentan un porcentaje de 8,80 a 9% preocupa aunque es con una mínima diferencia. Sin embargo, se debería tomar en consideración con el fin de que los docentes revean la manera como desarrollan sus actividades en el aula y de esta manera se mejore y faciliten un desarrollo eficaz del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N° 20 Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.80	88%
	TOTAL	35.20	
	PROMEDIO	8.80	88%

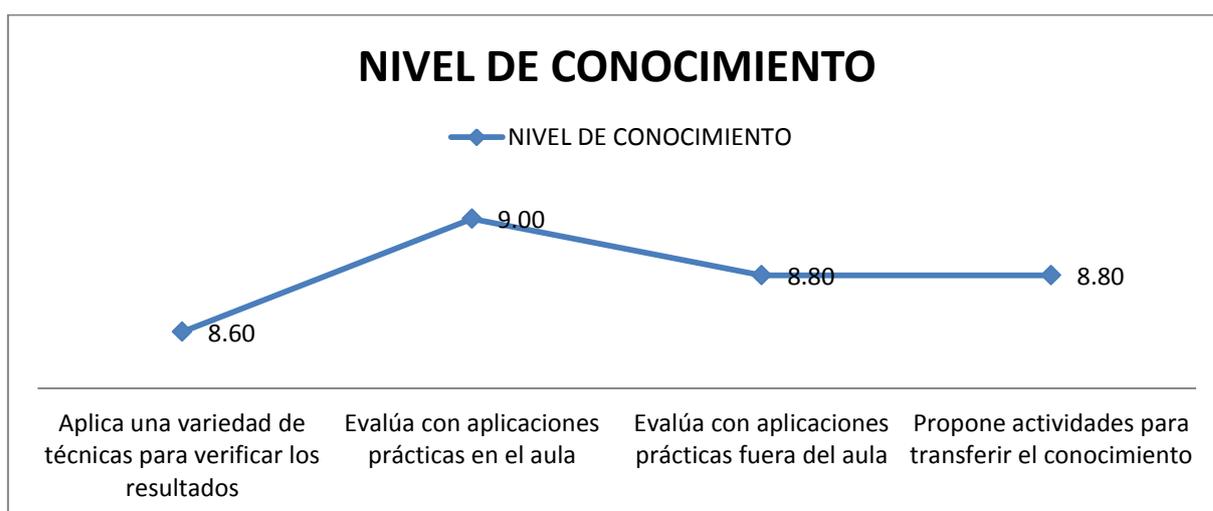


Gráfico N° 20 Evaluación nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Los datos que presenta esta tabla N° 20 con respecto al nivel de conocimiento sobre las formas de evaluar en el proceso de enseñanza- aprendizaje, demuestran que los docentes investigados tienen un nivel medio pues, los porcentajes oscilan entre el 8,60 a 9 %. No obstante, preocupa ya que en la realidad se pudo verificar que los maestros solamente se limitan a realizar un cuestionario con preguntas y respuestas muy simples o dar respuesta a las preguntas que trae el libro, aspectos que no provocan en el estudiante fortalecer su razonamiento crítico ni esfuerzo ni estímulo.

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

Tabla N° 21 Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
TOTAL		26,40	
PROMEDIO		8,80	88%

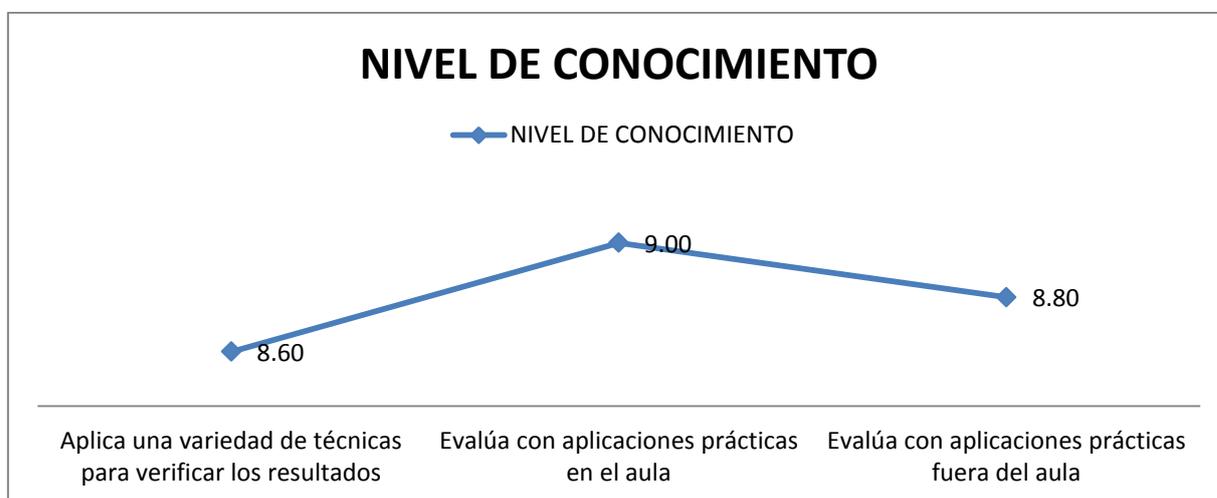


Gráfico N° 21 Visión Global, nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Se comprueba que los datos observados en los gráficos anteriores de inicio, desarrollo, y evaluación, coinciden con la visión global, pues, se mantiene una similitud en la valoración de frecuencia, importancia y conocimiento de la evaluación, esto permite reafirmar que si los

maestros no poseen un buen nivel de conocimiento o una actualización en este aspecto resultará difícil aplicar diversas técnicas para valorar la receptividad de los estudiantes y aportar a enseñanza –aprendizaje de calidad. Esto se confirma con lo que dice Day (1999: 4) citado por (Marcelo, 2008) que “El desarrollo profesional incluye todas las experiencias de aprendizaje naturales y aquellas planificadas y conscientes que intentan directa o indirectamente beneficiar a los individuos, grupos o escuela y que contribuyen, a través de ellas a la mejora de la calidad de la educación en las aulas.

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

Tabla N° 22

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,07	9,53	9,13
Desarrollo	9,03	9,51	9,17
Evaluación	8,85	9,20	8,80

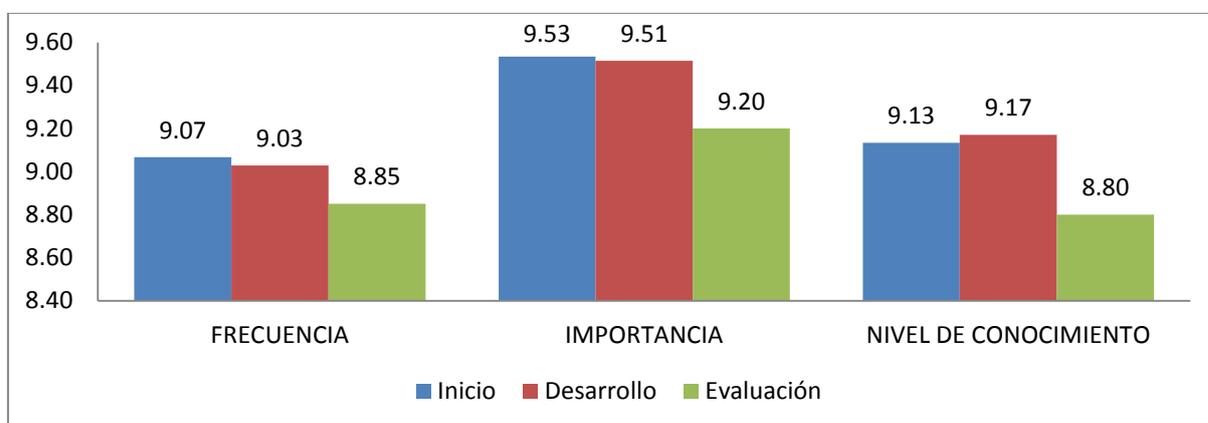


Gráfico N° 22 Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Se evidencia en la tabla que los datos estadísticos coinciden con las tablas anteriormente analizadas revelando que los resultados más altos están en la frecuencia, e importancia, mientras que el nivel de conocimiento se mantiene bajo con respecto a la evaluación. Es

importante considerar que este aspecto es esencial dentro de la enseñanza aprendizaje y sobre todo como medio para verificar si los estudiantes han captado los nuevos conocimientos impartidos por los docentes.

De acuerdo a (Soubal Caballero, 2008) La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente.

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 N° 23 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	9,20	9,10	92%	91%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8,70	88%	87%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	8,60	82%	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	8,70	84%	87%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,90	90%	89%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	9,00	94%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	8,80	92%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8,70	96%	87%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	8,90	96%	89%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,00	92%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8,90	92%	89%

4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	8,90	92%	89%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	9,00	94%	90%
TOTAL		118,40	115,20		
PROMEDIO		9,11	8,86	91%	89%

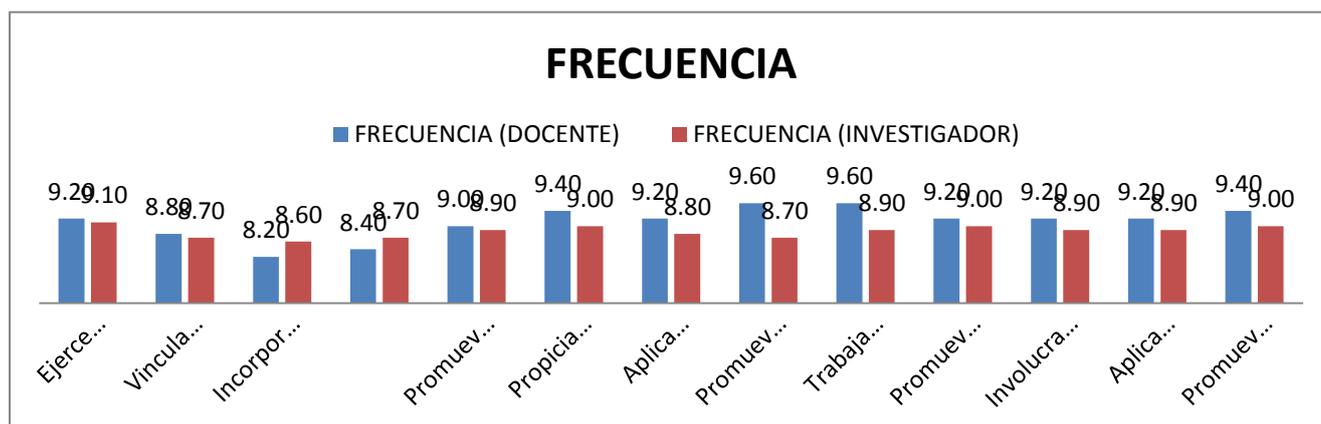


Gráfico N° 23 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Por liderazgo se entiende un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires , 2000).

Los datos revelan que existen una mínima diferencia entre lo que el docente se evalúa y lo que el investigador le valora con respecto a la frecuencia del desempeño docente en el ámbito del liderazgo y comunicación. En la observación que se realizó a los mismos se pudo comprobar que los docentes investigados, no propician en el aula la amistad, ni promueven acuerdos para la convivencia armónica, así como tampoco ejercen el liderazgo democrático. Esto hace que se lo vea al profesional como una persona autocrática, y a su vez esta situación repercute en los estudiantes, pues su nivel de asimilación de conocimientos se verá afectada ya que actualmente los jóvenes exigen con urgencia ser aceptados, valorados

y acogidos, dado que en muchas de sus situaciones no reciben todo el aprecio y valoración de sus progenitores.

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

Tabla N° 24 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	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	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
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	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	TOTAL	121,80	
	PROMEDIO	9,37	94%

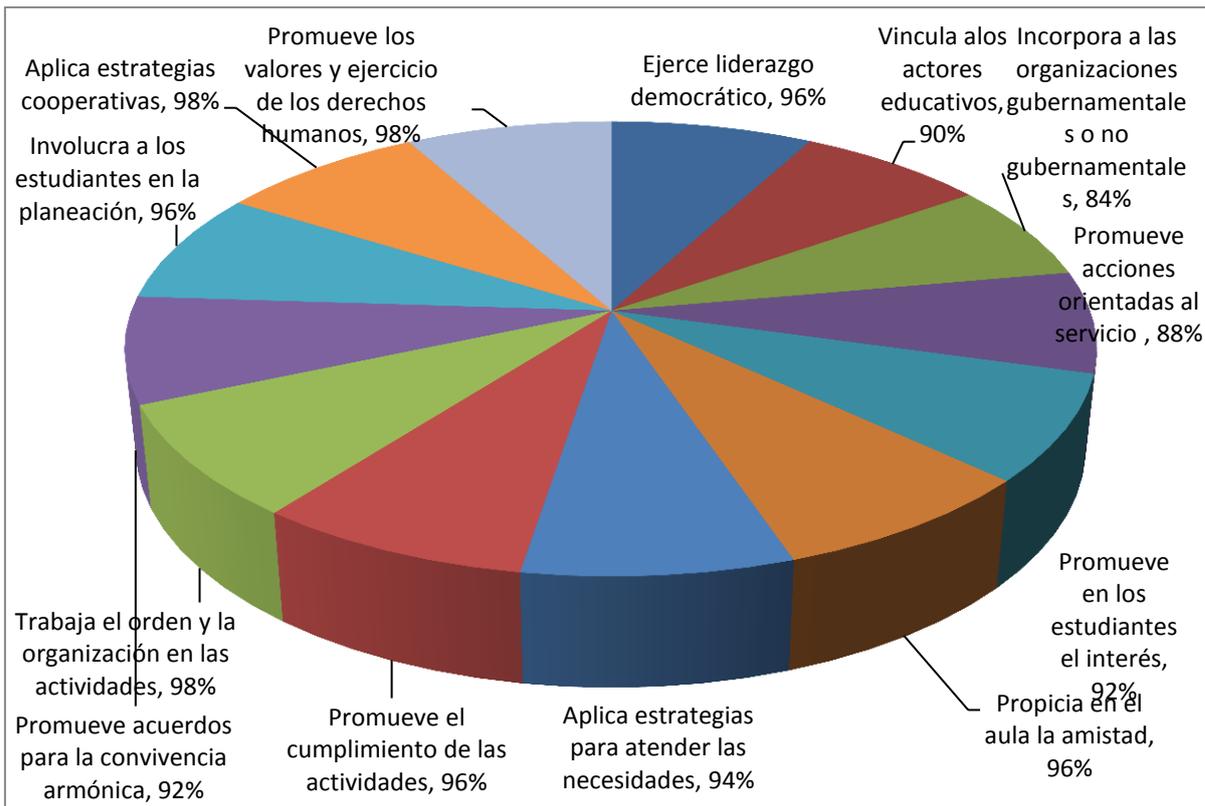


Gráfico N° 24 Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

En los datos estadísticos de la tabla 23, se observa que los docentes investigados, dan prioridad a los indicadores que valoran el liderazgo y comunicación en el desempeño docente, sin embargo, esto no es suficiente es necesario que se aprecie también el criterio que tienen los estudiantes, que se los involucre en todas las actividades de tal manera que también ellos se vayan formando en líderes positivos que fomenten la comunicación y la aceptación de lo diverso que los llevará a propiciar un ambiente armónico de toda la comunidad educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		116,00	
PROMEDIO		8,92	89%

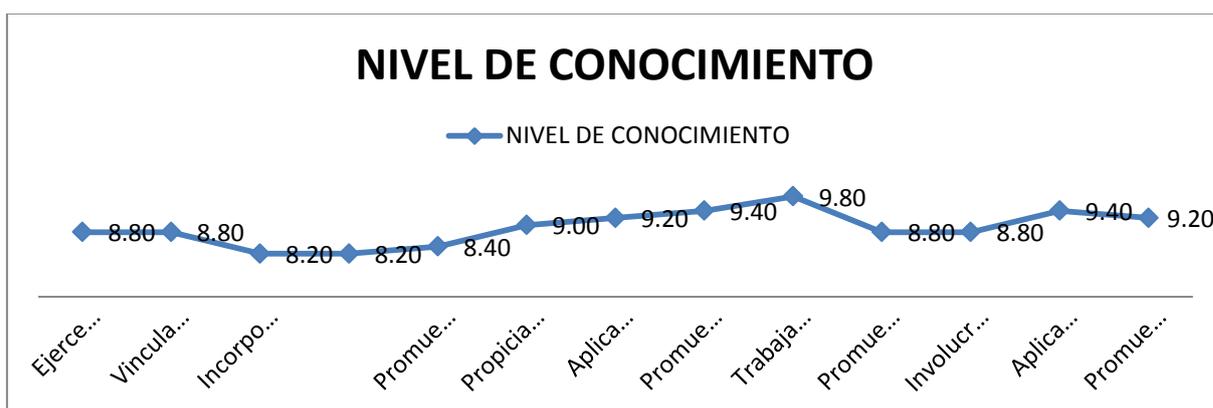


Gráfico N° 25 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para un desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Para Bonilla Urbina (2010-2011) El liderazgo educacional es el dominio que debe tener primordialmente un docente en su sitio de trabajo, demostrando competencia profesional, teniendo como objetivo el mejoramiento continuo de la educación por medio de una retroalimentación.

Tanto en el gráfico como en la tabla se observa que los datos adquiridos en los cuestionarios, son excelentes los docentes ejercitan con prioridad los ámbitos del liderazgo y comunicación para un desempeño docente eficaz, empero, se considera importante que los maestros fortalezcan sus conocimientos y busquen estrategias para que incorporen a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promuevan acciones orientadas al servicio y promuevan en los estudiantes el interés de tal manera que su desempeño docente sea de calidad en esta institución.

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

Tabla N° 26. Comparación del Cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,07	8,40
	Desarrollo	9,03	8,59
	Evaluación	8,85	8,38
	Visión Global	8,98	8,45
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,11	8,86

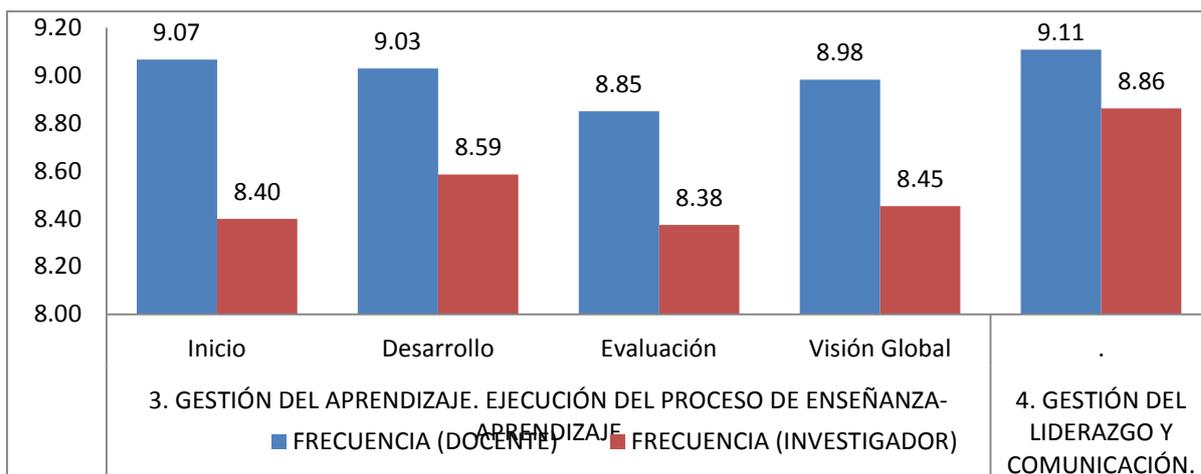


Gráfico N° 26, Comparación del Cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

Como se puede visualizar en este gráfico la percepción que tienen los docentes de sí mismos sobre la frecuencia para iniciar, desarrollar y evaluar una clase es muy positivo, no obstante, es importante resaltar que coincide el bajo porcentaje sobre la evaluación tanto por parte del docente como del investigador. Esto permite sugerir que los docentes deberían mantenerse en una continua formación así como capacitarse sobre las nuevas formas de evaluar los conocimientos impartidos a los estudiantes.

Con respecto al liderazgo y a la comunicación la diferencia es mínima, sin embargo es también se considera importante rever este aspecto tanto de parte de las autoridades como de los docentes e impulsarlo para el éxito del proceso.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla N° 27 Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,15	9,30	8,83
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,91	9,08	8,85
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,90	9,36	8,88
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,98	9,42	8,80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,11	9,37	8,92

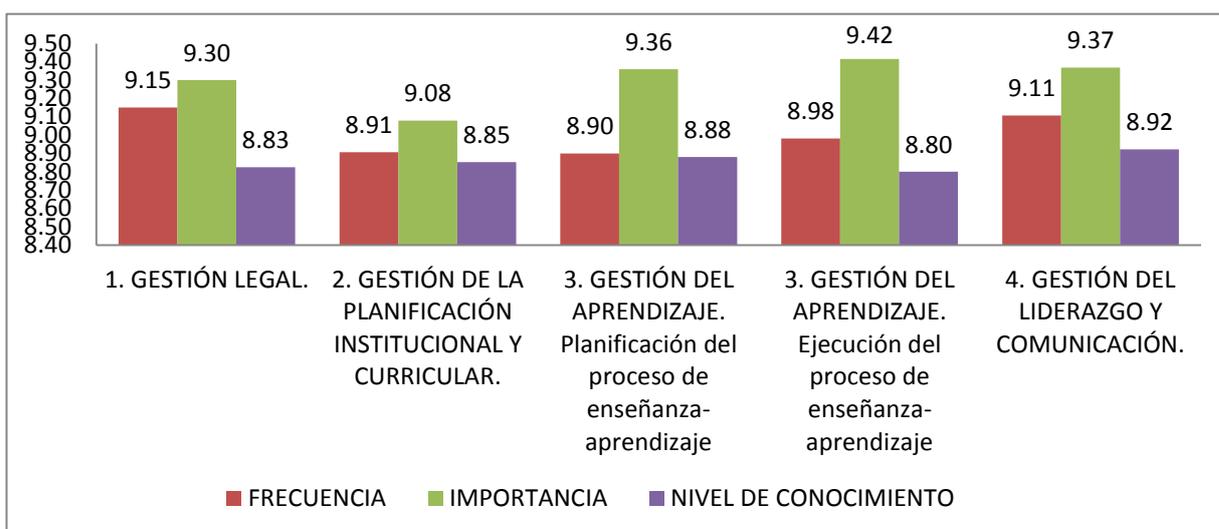


Gráfico N° 27 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo.

La tabla de la visión global confirma que los datos estadísticos en la gestión legal, de planificación curricular, gestión de aprendizaje y gestión del liderazgo concuerdan y sus promedios son altos teniendo una secuencia entre los mismos. Muestran que los docentes tienen una capacidad de relacionarse con las personas (colegas, estudiantes y padres de familia) con un solo interés del bien común.

De acuerdo a los porcentajes a simple vista se puede afirmar que el nivel de conocimiento de los docentes de esta institución es regular, sea en la gestión legal, de planificación curricular, gestión de aprendizaje y gestión del liderazgo; esto a su vez repercute en la importancia y en la frecuencia, y por lo tanto su desempeño como docente se ve desacreditado. Es por ello, que las autoridades de este establecimiento deberían mantener continuas capacitaciones como medios para actualizar los conocimientos de los docentes, de tal manera que la educación que se imparta en esta institución sea de calidad y que los maestros mejoren su desempeño como profesionales.

Epstein (2001; Sanders y Epstein, 1998), citado por (Bolívar, 2006) basándose en la teoría de solapamiento entre esferas de influencia, identificó seis tipos de implicación de la escuela-familia-comunidad que son importantes para el aprendizaje y hacer más efectiva la relación entre escuelas y familias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

- ✓ Del análisis de los resultados obtenidos a través de la investigación se comprueba que en el plantel “Leonardo Murialdo”, los maestros tiene un buen, desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Su nivel de competencia es satisfactorio y se preocupan por una formación continua, actualizándose profesionalmente.
- ✓ En cuanto a la gestión legal, se verifica que los docentes están capacitados en este aspecto y por ende organizan y desarrollan las actividades docentes de acuerdo a la Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI), tienen un buen nivel de conocimiento de acuerdo a los principios fundamentales del marco legal educativo y la práctica profesional.
- ✓ Se confirma que, en la gestión de la planificación institucional y curricular, se utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA), dando importancia a la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras. Se evidencia su competencia en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
- ✓ En el ámbito de la gestión aprendizaje, de esta institución educativa se desarrollan las actividades utilizando materiales didácticos apropiados según la temática. Se lo evidencia en el nivel alto de frecuencia en los instrumentos de investigación, pero se encuentra un porcentaje menor respecto al uso de los instrumentos de evaluación.
- ✓ En cuanto a la gestión de liderazgo y comunicación, se comprueba que los docentes se relacionan fácilmente con los estudiantes, padres de familia. Las clases son interesantes, promueven el cumplimiento de las actividades en el aula, logrando que los estudiantes se involucren en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.
- ✓ Los docentes de la institución investigada, desarrollan con responsabilidad y eficacia el rol de maestros, interactuando con los estudiantes en el contexto de su tarea educativa, logrando un excelente desempeño docente en la enseñanza aprendizaje.

RECOMENDACIONES

- ✓ Continuar con el proceso de capacitación y actualización sobre las leyes de educación y su marco legal, según lo prescribe el Ministerio de Educación para ejecutarlas con eficiencia y obtener así una educación de calidad.
- ✓ Educar no solo para una profesión sino formar para la vida, por lo tanto exige una formación continua, por lo cual, en esta institución se da tanta importancia a la planificación como a la autoformación en los distintos aspectos..
- ✓ Se sugiere que los docentes realicen un curso de capacitación sobre los instrumentos de evaluación, para reforzar métodos, técnicas e instrumentos idóneos y lo apliquen en las distintas áreas de estudio. Esto les ayudará a un mayor conocimiento y dominio que servirá para el beneficio en el aprendizaje de sus estudiantes.
- ✓ Es necesario que los docentes den mayor importancia a la participación en la ejecución del POA y en el diseño de instrumentos, ya que estos dos aspectos contienen los elementos (objetivo, estrategia, meta y acción) que permiten la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que contribuirán al cumplimiento de las metas y objetivos de un proyecto específico.
- ✓ Se debería aplicar estos mismos cuestionarios a los estudiantes para tener una visión veraz y más amplia de la realidad educativa de esta institución.

BIBLIOGRAFIA

- Abatedaga, N. (2008). *Comunicación. Epistemología y metodologías para planificar por consensos*. Argentina: Brujas.
- Alcón, S. E. (2002). *Bases lingüísticas y metodológicas para la enseñanza de la lengua inglesa*. España: Publicaciones de la Universitat Jaume I.
- Allidière, N. (2008). *El vínculo profesor - alumno: una lectura psicológica*. Buenos Aires: Biblos.
- Alvarado, O. O. (2005). *Gestión de Proyectos Educativos Lineamientos Metodológicos*. Lima: Fondo Editorial.
- Barreda Tamayo, H. V. (2012). Obtenido de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/24996/22064>
- Barrera, I., & Myers, R. (diciembre de 2011). Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de <http://www.mexicanosprimero.org/images/stories/PREAL59EstandaresYevaluacionDocenteEnMexico.pdf>
- Bazán. (abril - junio de 2007). <http://www.redalyc.org/>. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14003312.pdf>
- Bazán Ramirez;, A., Sánchez Hernández, B. A., & Castañeda Figueiras, S. (2007). Recuperado el 15 de diciembre de 2013, de <http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v12/n033/pdf/N33L.pdf>
- Becerril, C. S. (2005). *Comprender la Práctica Docente: Categorías para una Interpretación Científica*. México: Plaza y Valdés, S. A.
- Begoña Gros, S., & Garrido Miranda, J. (agosto de 2008). Recuperado el 18 de diciembre de 2013, de http://www.enlaces.cl/tp_enlaces/portales/tpe76eb4809f44/uploadImg/File/Competencias/Estandares%20TIC%20para%20FID.pdf
- Boix, T. R. (1995). *Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural*. Barcelona: GRAÓ de Serveis Pedagògics.
- Bolívar, A. (2006). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de educación*, 119- 134.
- Bonilla, U. D. (2010-2011). *UTPL*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3177/1/Tesis%20de%20Bonilla%20Urbina%20Dany%20Luciano.pdf>
- Botero, C. C. (14 de 02 de 2009). Recuperado el 07 de 01 de 2013, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Bredeson, P. V. (2002). Recuperado el 29 de 12 de 2013, de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nfMlzWYA_iYJ:www.researchgate.

net/publication/233966640_La_evaluacion_del_desarrollo_profesional_docente_de_la_cantidad_a_la_calidad/file/9fcfd513c7011b5db1.pdf+&cd=8&hl=es&ct=clnk&gl=ec

- Casassus, J. (Octubre de 2000). Recuperado el 22 de Diciembre de 2013, de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/casassus_problemas.pdf
- Castañeda, Q. L., & Adell Segura, J. (2011). Recuperado el 28 de Diciembre de 2013, de <http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/24647/1/CastanedaAdell2011preprint.pdf>
- Castellanos, S. D., Simons, C., Llivina, L. M., Silverio, G. M., Reinoso, C. C., & García, S. C. (Mayo de 2002). Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/50482873/Aprender-y-Ensenar-en-la-Escuela>
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico*. Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima- Perú: Fundación SM.
- Contreras, J. (2000). *a formación inicial y permanente del profesor de educación ..., Volumen 1*. La Mancha: Universidad de Castilla.
- Correa de Urrea, A., Álvarez, A. A., & Correa, V. S. (2008). *Fundación Universitaria Luis Amigó*. Obtenido de Fundación Universitaria Luis Amigó: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Del Pozo, H. (26 de Julio de 2012). Suplemento. *Registro oficial*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de educación.
- Díaz, N. (2011). Entre la teoría y la práctica docente. *PROEX Nº 3*, 60.
- Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Educación, M. d. (2013). Recuperado el 12 de diciembre de 2013
- Educación, Ministerio de. (31 de Marzo de 2013). *Estandares de Calidad Educativa*.
- Fernández, C. M. (1 de Enero de 2004). Recuperado el 15 de Diciembre de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev81COL3.pdf>
- Flores, R (2008). Recuperado el 28 de diciembre de 2013, de <http://www.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-de-desempeo-laboral-tesis>
- García, C. (2009). *Desarrollo profesional docente: Cómo se aprende a enseñar?* Malaga - España: Narcea, S.A.
- Gavotto, O. (2013). *Transformando la educación, desde la práctica docente: reflexionando en y sobre la acción*. Mexico: Palibrio.

- Gobierno Federal, M. (2010).
http://www.nl.gob.mx/pics/pages/sec_educacion_calidad_base/MGEE.pdf. Recuperado el 30 de 12 de 2013, de
http://www.nl.gob.mx/pics/pages/sec_educacion_calidad_base/MGEE.pdf
- google. (05 de febrero de 2014). Obtenido de google: http://es.slideshare.net/paola_diaz/evaluacin-como-enseanza#
- Gómez, H. (2000). *Educación: la agenda del siglo XXI, hacia un desarrollo humano*. Colombia: Tercer Mundo.
- Gómez, H. (2000). *Educación: la agenda del siglo XXI*. Bogotá: Tercer mundo.
- Gomez, A., & Tencio, B. C. (2008). Obtenido de
<http://www.uned.ac.cr/academica/images/PACE/publicaciones/Ponencia.AnalisisdocumentaIdecompetenciasCaro.Gis12-08.pdf>
- GOMEZ, B (2000). *Educación a la agenda al siglo XXI, hacia un desarrollo humano*. Bogotá: Tercer mundo.
- Gómez, H (2000). *EDUCACIÓN: La Agenda del Siglo XXI hacia un desarrollo humano*. Bogotá: Tercer Mundo.
- Harf, R. (1999). *Organizacion Institucional: 0a5, la educación*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Herzberg, F. (1968). Motivate Employees. *One More Time*, 59.
- Hidalgo, M. d. (2010-2011). *UTPL*. Obtenido de
http://dspace.utpl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/5618/1/Tesis_MeryHidalgo.pdf
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires . (2000). *UNESCO*. Obtenido de UNESCO: <http://www.cicimar.ipn.mx/boletin/wp-content/uploads/2011/10/gestion-educativa.pdf>
- Jiménez, I. (24 de Septiembre de 2008). Recuperado el 5 de Diciembre de 2013, de centros.educacion.navarra.es/.../La%20relación%20familia%20escuela.p.
- Lawler, E (1996). *La ventaja definitiva: creando organizaciones participativas e innovadoras*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Lepeley, M.(2003). *Gestión y Calidad en Educación, un modelo de evaluación*. México: McGRAW-HILLINTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- LOPEZ, L (2011). Obtenido de http://es.slideshare.net/paola_diaz/evaluacin-como-enseanza#
- Luna, E(2002). *El docente presencial: Técnicas de enseñanza para enriquecer su desempeño académico*. México: Plaza y Valdés.

- Madomingo, M (1994). *Psiquiatría del niño y del adolescente: método, fundamentos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Manso, J (2002). El legado de Fredederick Irving Herzberg. *REVISTA Universidad*, 82-83.
- Marcelo, C. (03 de 10 de 2008). Recuperado el 29 de 12 de 2013, de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nfMlzWYA_iYJ:www.researchgate.net/publication/233966640_La_evaluacion_del_desarrollo_profesional_docente_de_la_cantidad_a_la_calidad/file/9fcfd513c7011b5db1.pdf+&cd=8&hl=es&ct=clnk&gl=ec
- Mckinsey & Company. (Septiembre de 2007). http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf. Recuperado el martes de enero de 2013, de http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf: http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf
- Michell, F. (2002). *El Docente y su Formación*. Barcelona- España: Octaedro.
- Minakata, A (Enero - Junio de 2009). *Sinéctica revista electrónica de educación*. Obtenido de http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Revista/SIN32_06/sin32_minakata.pdf
- Ministerio de Educacion . (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito.
- Ministerio de Educación de España. (13-17 de Marzo de 2000). *Biblioteca y Centro de Documentación*. Obtenido de <http://lanic.utexas.edu/project/laoap/cif/cif000008.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2006 -2015). Recuperado el 26 de diciembre de 2013, de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Gestión Pedagógica para directivos*. Quito: MinEduc.
- Morales, Vladimir; Chiveches, Miguel. (2010). *Gestión sustentable de la diversidad biocultural: estrategias y metodologías*. La Paz, Bolivia: Plural editores.
- Mucchielli, A. (1983). *motlvatlons-¿Que sab.je?* París: PUF.
- Muñoz, L (30 de Enero de 2010). Obtenido de <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- Musitu, G (3,4,5 de Junio de 2009). Recuperado el 24 de Diciembre de 2013
- Orozco, B (1993). *Reflexiones sobre el tema de la didáctica*. México: Aragón Uram.
- Pavajeau, N., & Oscar. (22 de marzo de 2012). Obtenido de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>

- Pincha, S.(2011). Obtenido de [http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/253/2/T-UCT-0271%20\(2\).pdf](http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/253/2/T-UCT-0271%20(2).pdf)
- Publicaciones Vértice. (2007). *Retribución de personal*. Malaga: Vértice.
- Rafael, T (2012). *Gestión interna de la calidad en las instituciones de Educación Superior*. Santiago de Chile: Ril editores.
- Sacona, U (2012). Recuperado el 12 de Diciembre de 2013, de www.unicef.org/ecuador/formacion_docente.pdf
- Sarmiento, S. (2007). *UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI*. Obtenido de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TESIS_CAPITULO_2.pdf;jsessionid=0C1DDCB47C2834D240A3A724518FA0DF.tdx2?sequence=4
- Secretaria de Educación pública, M. (mayo de 2010). Recuperado el 27 de diciembre de 2013, de http://asignaturadeartes.files.wordpress.com/2011/11/estandares_desemp_doc_enel_aula_de_educ_basica_en_mexico_esp.pdf
- SEMPLADES(2011). Obtenido de <http://www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf>
- Soubal, S (2008). La gestión del aprendizaje Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. *Polis*, 311-337.
- Teresa, A (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*.
- Tituaña, A (2013). Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes... *Trabajo de investigación tesis*. Ambato, Ecuador.
- Tobón, F. (2004). *Estrategias comunicativas en la educación: hacia un modelo semiótico-pedagógico*. Colombia: universidad de Antioquia.
- Trillo, A (2005). Competencias docentes y Evaluación autentica. *Perspectivas Educacional*, 45,85-103.
- TRILLO, A (2005). Competencias docentes y Evaluación autentica. *Perspectivas Educacional*, 45,48-153.
- Urrea, C (2010). Recuperado el 30 de 12 de 2013, de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Vezub, L (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Profesorado: revista de curriculum y formación del profesorado*, 5-6.
- Vidal, I (18 de Enero de 2013). Acuerdo No. 0016 -13. Quito, Ecuador.
- Vieira, H (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Madrid: Narcea S. A.

Yábar, S (2013). Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/yabar_si.pdf

Yanzapanta, E (30 de Agosto de 2012).

Zárate, J. (2002). (I. P. NACIONAL, Ed.) Recuperado el 24 de diciembre de 2013, de

http://www.prepafdza1.com/Carlos_Salazar/antologia%20relacion%20maestro%20alumno.pdf

Zaruma, L (2012). Obtenido de

http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/566/1/proy_total.pdf

PROPUESTA.

ÁMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>

PROBLEMA IDENTIFICADO:
FALTA DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DOCENTES.

Los docentes del Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo, en las autoevaluaciones han mostrado un porcentaje satisfactorio en los cuatro ámbitos. En la observación muestran un porcentaje menor respecto a los instrumentos de evaluación, permitiendo verificar que los docentes no han tenido una capacitación sobre el diseño de los instrumentos de evaluación del aprendizaje que refuerce y actualice los conocimientos adquiridos.

Es importante esta capacitación, para afianzar y evaluar los conocimientos que han adquirido los estudiantes y a su vez el docente verifica si su proceso de enseñanza aprendizaje es de calidad.

Según Ahumada (1983) el concepto de evaluación, en términos educativos, alude al proceso de obtener evidencias que permitan juzgar el grado de logro de los objetivos de aprendizaje para la toma de decisiones respecto del proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta es una definición actual, que considera la evaluación como una disciplina que aporta significativamente tanto al proceso de enseñanza y aprendizaje, como al logro de los aprendizajes (LOPEZ, 2011).

Los instrumentos de evaluación permiten al docente realizar con mayor facilidad la evaluación de los estudiantes de forma individual y colectiva, desde diferentes aspectos relacionados con la misma y dependiendo de la situación que se presenta y de lo que se quiere evaluar.

(TRILLO, 2005)El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación. En buena parte de las ocasiones dicho uso está asociado a los exámenes y las calificaciones, es decir, a la valoración de los productos del aprendizaje. Esta utilización tiene que ver con la concepción de la evaluación que

tiene la mayoría de la población.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:

CAPACITACIÓN DOCENTE: EN USO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION

OBJETIVO:

Capacitar a los docentes para que refuercen los conocimientos sobre los instrumentos de evaluación, mediante una conferencia sobre lo esencial del uso de los instrumentos de evaluación reforzando con un taller sobre los diferentes tipos de evaluación. Para desarrollar esta capacitación se utilizará la sala múltiple de la institución educativa ya antes mencionada.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>1.- Planificar la conferencia -taller acerca de la selección de los instrumentos de evaluación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigar el tema de la conferencia— taller. ✓ Organizar las actividades del taller ✓ Realizar el cronograma de actividades para el taller. ✓ Solicitar un conferencista sobre los instrumentos de evaluación. ✓ Buscar los recursos para dictar el taller. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hojas. ✓ Computador. ✓ Impresora. 	<p>✓ Acción o acciones que se evalúan</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación de la conferencia-taller. ✓ Cronograma de actividades.
<p>2.- Convocar a los docentes del Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo, a la conferencia- taller</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar invitaciones para todo el personal docente del Colegio Técnico Popular San Leonardo Murialdo. ✓ Entregar las invitaciones a cada 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Listado de los docentes. ✓ Convocatorias 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tarjeta de invitación a los docentes.

sobre los instrumentos de evaluación.	uno de los docentes.		
3.- Realizar el primer día de conferencia – taller (instrumentos de evaluación).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar la bienvenida al conferencista y a los docentes. ✓ Entregar la nómina para registrar la asistencia. ✓ Realizar preguntas y conversar sobre el tema instrumentos de evaluación. • Presentar el tema mediante diapositivas. • Analizar con los docentes el tema antes mencionado. • Trabajar en grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyector ✓ Sala Múltiple. ✓ Laptop. ✓ Guía sobre instrumentos de evaluación. ✓ Pliegos de papel. ✓ Marcadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de asistencia. ✓ Presentación y desarrollo del tema. ✓ Trabajo en grupo
4.- Desarrollar el segundo día del taller (ambientes de la evaluación)	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida al taller. • Entregar una hoja para firmar la asistencia. • Realizar preguntas y conversar sobre el tema instrumentos de evaluación. • Presentar el tema mediante diapositivas. • Analizar con los docentes el tema. • Trabajar en grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyector ✓ Sala Múltiple. ✓ Laptop. ✓ Guía sobre instrumentos de evaluación. ✓ Pliegos de papel. ✓ Marcadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de asistencia. ✓ Desarrollo del tema y participación de los docentes. ✓ Trabajo en grupo.

BIBLIOGRAFIA:

- ✓ (Trillo, 2005). Competencias docentes y Evaluación auténtica: Revista Perspectiva Educativa, 45, 85-103.
- ✓ (LOPEZ, 2011) *bàsica.sep.gob.mx/C4%20HERRAMIENTAS-ESTRATEGIAS-WE.pdf*

ANEXOS.

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
RECTORA 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.**

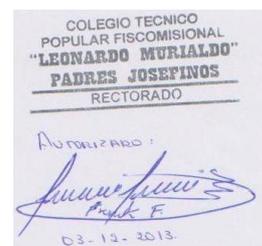
Esta información pretende determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de la fundamentación teórica y análisis de la gestión docente para plantear 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 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, 15 de Julio del 2014

Señor(a)
RECTORA 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 a realizarse en los centros educativos del Ecuador.

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades	8	9	8
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional	9	9	9
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación	9	9	9
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.	9	9	8
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	9	9	8
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8	9	8
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales	9	9	9
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA)	9	9	9
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.	9	9	8
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.	9	8	8
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional	9	8	8
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase	9	9	8
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.	9	9	8
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico	8	8	8
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.	9	9	8
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos	9	9	8
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinares tomando en cuenta su contexto educativo	9	9	8
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.	8	8	8
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.	9	8	8
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	9	9	8
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.	9	8	8
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.	8	8	8
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.	9	9	8
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase	9	10	8
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.	9	10	9
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA)	9	10	8
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.	9	9	9
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.	9	10	9
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño de la competencia.	9	10	9

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos	9	10	8
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	10	9
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema	9	10	9
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto)	9	10	9
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	9	9	9
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	9	10	9
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9	10	8
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	9	10	9
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	9	9	9
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula	9	9	8
	3.13	EVALUACION	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje	9	9	8
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9	9	8
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	9	9	9
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos	9	9	8
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	9	10	8	
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para condicionar a la solución de problemas de la comunidad	9	8	8	
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales	9	8	8		
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	9	9	8		
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas	9	10	8		
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes	9	10	8		
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes	9	10	9		
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula	9	10	9		
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	9	10	10		
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas	9	9	8		
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	9	10	8		
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje	9	10	9		
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula	9	10	9		

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación
2	COLH	4	5

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Ccd. Leonardo Norralde
NÚMERO DE NIÑOS: 35
PERÍODO/S OBSERVADO/S: 2
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: Ed. para la ciudadanía
DESTREZA TRABAJADA: Identifica los derechos y deberes de la ciudadanía
FECHA: 14-01-2014

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos	9	
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	8	
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	8	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	8
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	8
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	9
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	8
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	9
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	9
			1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	9
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	9
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	9
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	9
1.3.4			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	9	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	9		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	9		
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	9		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	10		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	10		
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	10		
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	10		
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	9		
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	9		
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	10		
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	9		
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	10		

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



