

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO-MATEMÁTICO

**“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
“Estudio realizado en el bachillerato del centro educativo Jardín del
Azuay,durante el año lectivo 2013-2014.”**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Bonilla Borja, John Bladimir.

DIRECTOR: Unda Costa, Mónica Rosalba ,Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Grace Natalie Tamayo Galarza.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje realizado por Bonilla Borja John Bladimir ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, junio de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

“Yo Bonilla Borja John Bladimir declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Magister Unda Costa Mónica Rosalba directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estado 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: Bonilla Borja John Bladimir

Cédula 10502907- 8

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a todas esas personas que de una u otra forma siempre han estado apoyándome durante todo este tiempo, pero de manera especial quiero dedicar a mis dos razones de vivir, a mi esposa Yolanda y mi hija Yajaira mis princesas que siempre supieron estar allí cuando más las necesitaba tendiéndome la mano y levantándome cuando me veía derrotado, de la misma forma a mis padres Leo y Guillermina a mis suegros Tobías y Luz que jamás dejaron de brindarme su apoyo.

Bonilla Borja John Bladimir

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a Dios por brindarme la salud y la familia adorable que tengo, luego a la Universidad por darme la oportunidad de formar parte del estudiantado de la misma manera a mis tutoras que me supieron guiar durante todo este tiempo en mi trabajo y de una manera muy especial agradezco a la Rectora de la Unidad Educativa Jardín del Azuay por permitir realizar mi trabajo de titulación en su querida institución de la mismas forma a todos los docentes que allí laboran que gustosos supieron apoyarme en lo requerido y como no agradecer a todos los estudiantes que con sus cosas de jóvenes más de una vez me hicieron reír.

Bonilla Borja John Bladimir

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
 CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	
1.1. DESEMPEÑO DOCENTE.....	11
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	11
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	14
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	15
1.1.2.2. Motivación.....	16
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	18
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	19
1.1.2.5. Organización institucional.....	21
1.1.2.6. Políticas educativas.....	21
1.1.3. Características del desempeño docente.....	22
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	23
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	25
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	26
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	28
1.2. GESTIÓN EDUCATIVA.....	32
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	33
1.2.2. Características de la gestión.....	37
1.2.3. Tipos de gestión.....	40
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	42
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	44
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	46
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	47

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	62
1.3. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL DOCENTE.....	63
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	64
1.3.2. Tipos de estrategias.....	66
1.3.2.1. En la gestión legal.....	67
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	69
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	71
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	73
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	73
2.1. Diseño de investigación.....	74
2.2. Contexto.....	
2.3. Participantes.....	75
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	77
2.4.1. Métodos.....	
2.4.2. Técnicas.....	
2.4.3. Instrumentos.....	77
2.5. Recursos.....	
2.5.1. Humanos.....	
2.5.2. Materiales Institucionales.....	83
2.5.3. Económicos.....	
2.6. Procedimiento.....	88
CAPÍTULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	94
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.....	94
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	95
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	97
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	99
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	105
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	106
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	108
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	111
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	

3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	
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.....	
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.....	
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	
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.....	
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.....	
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	
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.....	
3.3.2.1.0. 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.....	
3.3.2.1.1. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	
3.3.2.1.2. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL....	
3.3.2.1.3. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	
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.....	
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	
3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y	

comunicación para su desempeño docente.....	
3.5.Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	

CONCLUSIONES.....

RECOMENDACIONES.....

BIBLIOGRAFIA.....

.

PROPUESTA.....

ANEXOS:

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

RESUMEN

Con el fin de garantizar la calidad de la educación en todos los niveles del sistema educativo ecuatoriano es necesario recurrir a la evaluación de los procesos que desarrollan los docentes que permitan diagnosticar como se vienen realizando en mejora de la calidad educativa. Por tal motivo, se presenta la siguiente investigación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Estudio realizado en el centro educativo Jardín del Azuay durante el año lectivo 2013-2014 del cantón Guacaleo, que tiene como principal objetivo determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión, de la planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. Se aplicó una encuesta a los docentes de cinco materias impartidas en el primer año de Bachillerato, además una ficha de observación en las clases dictadas por cada uno de ellos; se pudo detectar que los docentes están acoplándose a las exigencias del Ministerio de Educación, debiendo mejorar en aspectos puntuales, como el ámbito de la planificación y el liderazgo.

Palabras claves: Desempeño, enseñanza, aprendizaje, planificación, ámbitos

ABSTRACT

In order to ensure the quality of education at all levels of the educational system Ecuadorian is necessary to the evaluation of the processes that develop teachers allowing us to diagnose as they are being conducted on improvement of the quality of education. For this reason, the following research is presented: "Teaching performance in the process of teaching and learning". Study in the school garden of Azuay during the school year 2013-2014 of the canton Gualaceo, that has as main objective to determine the teaching performance of professionals in Education Sciences, whereas the areas of management, institutional and curricular, planning of learning, leadership and communication for its characterization and analysis. A survey was applied to teachers in five subjects taught in the first year of high school, also a tab of observation in classes taught by each of them; It could be detected that teachers are fitted to the requirements of the Ministry of education, and must improve in specific aspects, such as the field of planning and leadership.

Key words: performance, teaching, learning, planning, areas

INTRODUCCIÓN

En los últimos años la educación ha estado pasando por un conjunto de cambios todos ellos enfocados en lograr una educación de calidad. En el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se está cumpliendo en forma óptima todo lo planteado, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional del docente. Son diversas las razones, la poca capacitación que han venido realizando los docentes, la falta de la infraestructura y tecnología la falta de compromiso por parte de cada uno de ellos para la actualización de conocimientos, sufriendo la educación una etapa de estancamiento en la que no se emplea una metodología de acorde a la época, impidiendo conseguir una calidad educativa que se pretende alcanzar. Se debería recalcar la importancia del maestro en la consolidación de los objetivos planteados para la cristalización en la obtención de una educación de calidad.

Es de suma importancia conocer los modelos pedagógicos que los maestros ecuatorianos se encuentran empleando en las aulas, las mismas que deben ser comparadas entre las que propone la institución educativa con las del Ministerio de Educación sacando entre estos aspectos positivos y negativos con el afán de mejorar y de esta forma lograr los objetivos planteados.

La presente investigación es de gran importancia para la UTPL, basada en su misión como nos presenta Rubio Gómez *“Buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad”*, así con la Escuela de Ciencias de la Educación, se propone desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje que tiene como finalidad encontrar respuestas a las problemáticas que atraviesan las instituciones educativas del Ecuador, en relación con el desempeño profesional Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La presente investigación servirá como referente para la Unidad Educativa Jardín del Azuay del Cantón Gualaceo debido a que por medio del presente informe se podrá conocer la situación actual de la institución en lo que concierne al desempeño docente en cada una de las aulas para que de esta manera se puedan reconocer las falencias existentes y de cierta manera buscar las soluciones posibles para mejorar en todos esos aspectos y de esta forma contribuir al logro de la obtención de una educación de calidad en la que los más

beneficiados son los estudiantes ya que se preparan con los conocimientos necesarios para poder hacer frente a cada uno de los cambios que se vienen dando en la actualidad.

Para la presente investigación los recursos humanos, materiales institucionales y económicos empleados no fueron de difícil accesibilidad ya que la institución se encontraba ubicada en la zona urbana es por ello que la obtención de las fotocopias para el desarrollo de las encuestas, el transporte para trasladarse a las clases de observación entre otros recursos empleados estaban a la mano de cierta forma esto ayudó al correcto desarrollo de la investigación. La predisposición por parte de todos los que conformaban la institución facilitaron que la investigación se desarrolle sin ninguna dificultad la colaboración recibida por todos me motivo a desarrollar dicha investigación con la mayor entrega posible.

En virtud a lo anteriormente expuesto la presente investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Jardín del Azuay del cantón Gualaceo durante el año lectivo 2013-2014 se propone alcanzar los siguientes objetivos:

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.

Objetivos específicos:

- ✓ 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 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.

Concluido todo el proceso que implicaba la presente investigación se ha logrado evidenciar el cumplimiento de los objetivos que se plantearon al inicio.

El presente trabajo se encuentra dividido en varias capítulos el primero hace alusión a la parte de preliminares, luego viene el capítulo concierne a la sustentación teórica en la que se hace constar todo lo referente a la teoría presentadas por varios autores sobre el desempeño docente, en el segundo se encuentra la metodología empleada en el proceso de investigación todo lo referente a los métodos, técnicas e instrumentos, recursos y la descripción del proceso empleado. El capítulo tres referente a los resultados análisis y discusión de los resultados obtenidos en el proceso de investigación luego de haber tabulado los resultados, seguido se encuentran las conclusiones a las que se llegan luego de haber tabulado los resultados las recomendaciones para mejorar en los campos que se encuentran con falencias y se plantea una propuesta para la obtención de las mismas. Finalmente las referencias bibliográficas empleadas en todo el proceso investigativo y se hacen constar las evidencias que demuestran que el presente trabajo se lo ha realizado dentro toda la vía legal.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Para Montenegro (2007): “desempeño docente es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifiquen su perfil profesional.” (Pag.18)

Según Dunkin (1997) afirma que la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para logar los efectos deseados sobre los estudiantes. Además, define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias, y del desempeño docente como la forma en que se conduce durante el proceso de enseñar. (Pag.32)

La forma en que el docente se desenvuelva dentro de las aulas, las técnicas que emplee para la transmisión de los conocimientos marcara un antes y un después en la calidad de educación , porque el mecanismo empleado logrará en cada uno de sus estudiantes despertar el interés por la asignatura y ello será la clave para captar su atención .

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

Existen factores que influyen de forma directa en el desempeño docente, existen dos tipos: Los factores internos y los externos.

Factores internos: Todos aquellos que facilitan la satisfacción laboral, por lo que se denominan factores motivadores. Ejemplo: logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento, entre otros

Factores externos: Todos aquellos que están relacionados con la satisfacción laboral. Ejemplo: políticas y administración de la institución, supervisión, salario, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, entre otros.

Según Herzberg (1959). “Cuando los factores externos se encuentran en condiciones adecuadas, evitan la insatisfacción del personal, mas no logran elevar la satisfacción de forma consistente y permanente. Por lo contrario, los factores internos consiguen aumentar el grado de satisfacción laboral de una forma más eficaz y prolongada.”(pag. 123).

Tardif (2004) enseña que “es imposible comprender la naturaleza de lo que el profesor sabe, sin ponerlo en íntima relación con lo que es, hace, piensa y dice en los espacios cotidianos de trabajo”(pag. 13).

Para Montenegro (2007) El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica, política y cultural. En la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción. En estas condiciones, a los docentes nos corresponde ejercer nuestra labor; no podemos esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.

La formación del docente ecuatoriano ha estado ligada tradicionalmente a los lineamientos de la política y del currículo nacional que han definido el quehacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación inicial docente deben priorizar en lo que respecta a la formación integral del profesorado.

Según Correa.(1999) La tendencia actual es articular programas de formación permanente con la innovación educativa y la investigación aplicada, enfocadas tales actividades hacia los centro de desempeño laboral, porque el objetivo de los mismos, es incidir directamente en la calidad de los procesos que se ejecutan.

A pesar de que la UNESCO ha demostrado en las últimas décadas una gran preocupación por el tema de la formación permanente de los docentes, esto no se ha traducido en una política concreta ni se ha venido avanzando en ciertas tareas de este tipo una vez que han definido necesidades mediante la aplicación de procedimientos evaluativos y de gran participación.

Por su parte Oalla V. (2000). “La búsqueda de la calidad de la educación se ha convertido realmente en una política prioritaria de todos los gobiernos de Latinoamérica”.

En el caso ecuatoriano, en lo referente a la formación de profesores, la historia de la educación nacional registra una de serie de intentos de reformas y cambios; en los últimos años se han probado innovaciones que no han logrado los impactos de calidad que se anhelaban y se mantiene la recurrencia de los mismos problemas a pesar de los esfuerzos realizados. Por otra parte, el término calidad se presenta como un concepto ambiguo que involucra diversidad de significados, sin que el Estado haya llegado a establecer un verdadero consenso ni haya precisado el sistema de valores, la ideología, los esquemas culturales y las concepciones educativas, que engloban la calidad.

La formación inicial del docente es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa. Lastimosamente en el Ecuador según estudios realizados esta formación, tanto en los IPED como en las universidades, presentan una insuficiente

formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar posteriormente en las aulas.

La capacitación docente es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio-profesional del docente.

1.1.2.2 Motivación.

Hablar de motivación es hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales (Arias Heredia, 2004).

Debido a esto, Koont (1998) señala que “la **motivación** es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera” (p. 501).

Es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, provocan un proceso dinámico en el comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

En este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano (Chiavenato, 2011):

- ❖ *El comportamiento es causado:* Existe una casualidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos.
- ❖ *El comportamiento es motivado:* En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.

- ❖ *El comportamiento está orientado hacia objetivos.* En todo comportamiento existe un “impulso”, “un deseo”, una “necesidad”, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

De acuerdo a lo anterior y considerando, si las suposiciones son correctas, el comportamiento no es espontáneo, ni está exento de una finalidad: siempre habrá un objetivo implícito o visible que lo explique. No sin olvidar que el resultado puede variar indefinidamente, ya que depende de la forma en la cual se perciba el estímulo, de las necesidades y, del conocimiento que posee cada persona (Chiavenato, 2001).

Teorías de la motivación:

Las teorías motivacionales surgieron en la década de 1950, se considera un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos de motivación. Durante esa época se formularon teorías que todavía son las explicaciones más conocidas de la motivación de los empleados. Una de ellas es la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, que representan los conocimientos sobre los que se rigen las teorías contemporáneas; así como también, se recurren a éstas teorías y a su terminología para poder explicar la motivación de los empleados, ya que atienden al contenido (naturaleza) de los elementos que pueden motivar a una persona. Por lo tanto tiene relación, con el ser interior del individuo, así como la determinación del comportamiento producto del estado interno de las necesidades de este.

Teoría de Maslow: Una de las teorías motivacionales basadas en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades pero, no de otras, esta teoría fue propuesta por el doctor Abraham Maslow en el año de 1954 (Chiavenato, 2001; Arias Heredia, 2004).

Según Maslow, las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia influencia que tenga en el comportamiento humano. En base de la pirámide se encuentran las necesidades más elementales y recurrentes (necesidades primarias), en tanto que las necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima (necesidades secundarias). Dicha escala está constituida de la siguiente forma (Arias, Heredia, 2004):

- Necesidades primarias:
 - Necesidades fisiológicas.
 - Necesidades de seguridad.
- Necesidades secundarias:
 - Necesidades de estima.
 - Necesidades de autorrealización.

Teoría de Herzberg: La teoría de los dos factores también conocida como Teoría de motivación e higiene, fue propuesta por Frederick Herzberg. Convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia éste, puede determinar el éxito o el fracaso. Herzberg analizó lo que los individuos quieren en su trabajo deduciendo que la motivación depende de dos factores (Robbins, 2004):

- **Factores higiénicos:** Se considera la perspectiva ambiental es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituye los factores que las empresas han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son: las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Estos factores poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La expresión higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico, ya que cuando son adecuados las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco satisfechas, simplemente evitan la satisfacción de las personas (Robbins, 2004; Chiavenato, 2001).
- **Factores motivacionales:** Se enfocan con el contenido, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad hasta niveles de excelencia.

La motivación que tenga cada docente influirá en el desempeño de los estudiantes ya que al momento de impartir sus clases lo hará de una manera relevante que contagiará a cada uno de ellos porque la clase será amena.

1.1.2.3 Relación profesor- estudiante

Según Moya, (2010). “La relación que tiene el profesor con los alumnos y alumnas puede depender de muchas circunstancias, que le pueden llevar a que el profesor valore a unos alumnos de forma diferente a los otros y que eso se refleje tanto en la evaluación como en las calificaciones de los alumnos” (pag. 1).

La relación existente entre el profesor y el alumno influye mucho en el rendimiento escolar del mismo, el docente de nivel medio atiende a una población ansiosa de cambios, comprensión y aceptación de los alumnos. En este nivel educativo es frecuente encontrarse con jóvenes llenos de ilusiones, pero de igual forma jóvenes llenos de confusión, debido muchas veces a la falta de orientación y cariño ya que en la mayoría de los casos no cuentan con el apoyo de sus padres porque estos han migrado en busca de una mejor calidad de vida, quedando los mismos al cuidado de un familiar cercano o un amigo de la familia; de la misma forma jóvenes que no son prestados el suficiente interés o tiempo por parte de sus padres debido al ajetreo de su trabajo, por lo que el profesor debe adoptar una actitud comprensiva y de comunicación afectiva, para ayudar al joven, y al mismo tiempo alcanzar los objetivos propuestos en el curso que imparte, debe crear en el aula un clima favorable en el cual el alumno se considere protagonista del proceso educativo, concientizándole en su propio yo y su entorno, entusiasmado así en la tarea de formarse integralmente.

“Los maestros más efectivos son los que tienen expectativas más altas de éxito respecto de sus alumnos, están más conscientes de sus propias necesidades y sentimientos y dan mayor importancia a la dedicación de tiempo especial a los niños rezagados” (Filp, Cardemil y otros, 1983, Chile).

La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta “imposición”: están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.

Se puede decir que es una relación bipolar de ida y vuelta que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con ***paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia*** en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter (Edistio, 2009).

1.1.2.4. Relación familia escuela.

A pesar que los docentes se esfuerzan por inculcar valores y mejorar la calidad de la enseñanza, en los hogares no hay la participación por parte de los padres de familia en este proceso, esto se da en muchos de los casos por la situación que los padres trabajan todo el día y sus hijos quedan al cuidado de algún familiar cercano o si la posibilidad

económica lo permite bajo la tutela de una empleada o a su vez son hijos de personas migrantes; no se debe olvidar que tanto la familia y escuela juegan un papel muy importante en la educación de calidad, además nuestro país es uno en el que existe una gran cantidad de familias desintegradas por la migración, de manera específica en la parte austral, tanto en las provincias del Azuay y Cañar que tienen el mayor porcentaje.

“La relación de la escuela con la familia especialmente la colaboración de los padres en el aprendizaje de sus hijos siempre ha sido un desafío y aún más en este momento de cambios” Subaldo (2012, pag. 66).

Marchesi (2007) plantea que, es preciso tener en cuenta que la estructura de la familia está cambiando de forma acelerada y que nuevas formas de relación y vida en común se están consolidando. Además, gran parte de las familias viven en una situación complicada: el trabajo de los miembros de la pareja, la presión laboral y la rigidez en el horario reducen las posibilidades de una mayor dedicación a los hijos y de participación en las actividades escolares.

Según Warren,(2005) La familia desempeña un papel crítico en los niveles de consecución de los alumnos y los esfuerzos por mejorar los resultados de los mismos son mucho más efectivos si ven acompañados y apoyados por las respectivas familias. Si es muy importante el apoyo en casa, éste se ve reforzado cuando hay una implicación en las tareas educativas desarrolladas por la escuela.

Díaz (1999) señala que hay necesidad de establecer una relación armónica entre la escuela y la familia y si ambos asumen el papel complementario que necesita la educación, hay bastantes garantías de que los resultados serán satisfactorios.

Marcelo y Vaillant (2009) afirman que la transformación de la familia afecta a la escuela y su propia función social; ha dejado de ser una agencia formativa que opera en un medio estable de socialización.

Los padres de familia deben dedicar más tiempo y mostrar interés en las actividades educativas de sus hijos debido a que en gran parte influirá en el éxito escolar que tengan.

1.1.2.5. Organización Institucional.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua: el vocablo “organización” quiere decir, en su más amplio concepto: disposición, arreglo, orden de los elementos o partes de

un todo, de manera que concurren armoniosa y adecuadamente a realizar, en las mejores condiciones posibles, el de ese estado.

Cuando se refiere a organización institucional se debe considerar que implica dicha organización. La organización tiene dos ejes:

- a) Estructura
- b) Procesos

Estructura: Como bien conocemos toda organización debe tener o estar estructurada y definida a través de un organigrama que permita identificar cada una de las secciones que intervienen para el logro de las metas y objetivos institucionales.

Procesos: Constituyen la acción de organización; refiriéndose a lo que da vida a la estructura; regula la vida de la organización y le da ese estilo propio.

Su papel lo definen los miembros de la organización. Su objeto será: encauzar las situaciones y resolver problemas que en el devenir de la práctica diaria se vayan presentando dentro de la institución (Gairín Joaquín; Castro Diego. 2011).

La organización institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas e instituciones formativas, lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones.

Sin embargo, el papel que asumen las organizaciones nuevas, Ruiz (2012) está relacionado con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo, comparado-técnico, percibido y sentido; situación que permite personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades, así como a desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en las organizaciones.

La organización escolar es un conocimiento científico de la escuela. El conocimiento científico aplicado a la educación en general y a la institución en particular no responde a un conocimiento cerrado, rígido e infalible, es un conocimiento dinámico en construcción permanente.

Haciendo referencia a esto Ruiz (2012) dice “la Organización Institucional será, desde esta perspectiva, el conocimiento consciente, reflexivo, dudado, activo y en uso de una organización universalizada en las sociedades modernas a la que llamamos escuela en el sentido restringido o instituciones en sentido amplio.”(pag. 86)

Para el logro de los objetivos y para que marche correctamente una institución es muy importante su organización ya que esta podrá establecer los logros que puedan alcanzar en el transcurso del tiempo, dicha organización fortalecerá a la misma llevándola por el camino del éxito.

1.1.2.6. Políticas educativas

Hoy en día se está viviendo grandes cambios a nivel mundial que de una u otra forma inciden en la necesidad de transformación del modelo tradicional de desarrollo que nos empuje a identificar salidas a la problemática de retraso que vive la sociedad ecuatoriana y supone necesidades de formación y de realización humana para lo cual se encarga la educación como el eje de transformación para el bienestar de la población ecuatoriana.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) Múltiples acciones se han realizado en el país para mejorar la calidad de la educación. Entre algunas de ellas:

- ✓ Reforma Curricular de la Educación Básica.
- ✓ Reestructuración de los Institutos Superiores Pedagógicos.
- ✓ Impulso la capacitación docente.
- ✓ Desarrollo de la educación intercultural docente.
- ✓ Organización de instituciones educativas en redes escolares.
- ✓ Monitoreo y medición de la calidad de la oferta educativa.
- ✓ Incremento de la infraestructura física y equipamiento
- ✓ Otorgamiento gratis a la comunidad de textos escolares.
- ✓ Impulso de la experimentación educativa.
- ✓ Conformación de centros de recursos para el aprendizaje..
- ✓ Aplicación de un nuevo sistema de evaluación y supervisión educativa a docentes.
- ✓ Impulso a las unidades educativas de producción en colegios técnicos.
- ✓ Reforma a la educación técnica e incremento de sueldos al personal administrativo y docente fiscal.

“Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde el 2006 para mejorarla cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en

cumplimiento del Plan decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013.” (Vidal, 2012)

De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador nos presenta una descripción de las políticas educativas expuestas en el plan decenal 2006- 2015:

Política 1: Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad.

Política 2: Universalización de la educación general básica de primero a décimo año.

Política 3: Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 % de la población en la edad correspondiente.

Política 4: Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.

Política 5: Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.

Política 6: Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.

Política 7: Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Política 8: Aumento del 0.5 anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

En los últimos años se han venido dando cambios de manera progresiva dentro de la educación ecuatoriana ya sea internamente de su organización como también en la parte del currículo, a pesar que muchos maestros opinan que todo esto ya se encontraba establecido hace mucho tiempo atrás y que simplemente ahora se está dando cumplimiento a todo eso

1.1.3. Características del desempeño docente.

Para hacer un justo análisis del desempeño docente, es necesario conocer las características individuales que presenta cada educador; estas características son, entre otras: el género, la edad, la tipología de la personalidad, los patrones de conducta, el grado de profesionalización; así como su calidad y estilo de vida.

Género: enuncia el concepto de “rol social” atribuible a las ideas que se tienen sobre las discrepancias hombre-mujer.

Edad: según las principales investigaciones longitudinales sobre el desarrollo de la personalidad, se considera que ésta es sumamente estable en el tiempo.(Papalia, 1992). El

transcurrir de los años no genera por fuerza deterioro emocional en los docentes, al contrario, los años en muchos casos y hasta determinada edad ayudan al acopio de la experiencia e inciden en que las actitudes sean más sabias y las decisiones mejor sopesadas, “la experiencia se transforma en sabiduría para la toma de decisiones” (El-Sahili, 2010).

Tipología de la personalidad del docente. La tipología de la personalidad del docente se puede definir como la totalidad de los rasgos emocionales, cognitivos y conductuales que lo caracterizan y que pueden llegar a tener cierto grado de predictibilidad.

Se habla de tipos de personalidad, cuando existe poca flexibilidad y capacidad adaptativa al entorno y, también, se presentan agrupadas ciertas particularidades que los definen; “los tipos de personalidad se diferencian de los trastornos de personalidad, por ser formas menos graves pero relacionadas con estos (Oldham, Skodol, Bender, 2007).

Según Allidière,(2008) se han escrito cinco tipos de personalidad docente, los cuales se presentan a continuación:

- ✓ El docente esquizoide: suele ser poco participativo y muy observador de la conducta de los alumnos; necesita mantener a buen resguardo las emociones, por eso su nivel de involucramiento es bajo, se produce un aislamiento defensivo que hace que sus relaciones se encuentren con poco contacto social.
- ✓ El docente histeroide: se caracteriza por ser altamente seductor y expresivo con los alumnos; el cuerpo es uno de los principales vehículos de comunicación que utiliza dentro del grupo, por lo tanto, recurrirá al lenguaje corporal para tratar de motivar a los estudiantes, atraerlos y seducirlos, como si se tratara de un actor cautivando a su público.
- ✓ El docente obsesivo: es meticuloso y ordenado; se caracteriza por ser estricto y rígido en las ideas; en su vida privada es ahorrativo, tiende a acumular libros, artículos, etc (Fenichel, 1964).
- ✓ El docente fóbico: teme el compromiso afectivo profundo, por lo que necesita tener varias vinculaciones afectivas para amortiguar la profundización sobre una de ellas; es una persona que no quiere involucrarse afectivamente, pero al mismo tiempo suele ser imprudente al opinar sobre situaciones comprometedoras; esta circunstancia le garantiza no tener que supeditarse intensamente a nivel afectivo, por lo que establece vínculos pedagógicos superficiales.

- ✓ El docente psicopático: tiende a caracterizarse por una queja constante hacia las reglas de la escuela donde se desempeña, suele no presentar programas claros a sus alumnos y, así como atenta contra las reglas de la institución, no las practica en el aula, o son ambiguas; justamente, no le queda clara la forma de evaluar a sus alumnos y, cuando estos piden una explicación, tiende a improvisar si se siente en aprietos.
- ✓ El docente combinado: es el que presenta mezclas en mayor o menor medida de cada uno de los tipos ya descritos.

Patrones de conducta docente: Según Sarason, (1975), los docentes con patrón de conducta tipo “A”, suelen funcionar bajo mucha presión, tienen gran empuje y son muy exigentes consigo mismos y con los demás, hablan rápidamente, se irritan por retrasos, tratan de programar más actividades en menos tiempo, se sienten culpables mientras descansan tratan de hacer dos cosas a la vez. En cambio los docentes con patrón de tipo “B”, presentan características de tranquilidad y adaptación; mientras que los tipo “C”, tienden a ser sumisos y controlados en sus relaciones.

El grado de profesionalización: la preparación profesional como docente, hace referencia a la capacitación que recibió el maestro, como resultado de sus estudios especializados, que lo dispone para atender a la problemática que se presenta en el aula.

Calidad y estilo de vida: dentro de este ámbito abarcan muchos factores que permitirán que el docente pueda cumplir a plenitud su labores y en cada una de las aulas. En los últimos tiempos el maestro ecuatoriano no puede realizar dos actividades a la par, es por eso que el presidente del Ecuador mediante decretos a realizado el incremento de salarios de los docentes para que esto conlleve a dedicarse y centrarse en el ámbito de la educación.

1.1.4. Desafío del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

En este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión, continuidad y equilibrio, no solo en el “que” y el “como” de su ejercicio docente, sino también en el “por qué” en relación con sus fines “morales” fundamentalmente. Exige también que se aborden sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional (Day, 2007).

Por lo que la prioridad que se asignan al ejercicio de la docencia en el contexto de los sistemas educativos se refieren básicamente a la adquisición de competencias para el mejoramiento de la función pedagógica en orden a producir las respuestas deseadas para incrementar la calidad de la educación (Subaldo, 2012).

El docente debe estar consciente del rol que desempeña y la responsabilidad que esto amerita es por ello que no se puede quedar estático ante la realidad que se afronta hoy en día, donde la tecnología crece a pasos agigantados cada vez más ante esto el reto del docente es mantenerse actualizado con todo lo que se presenta en cuanto a enseñanza.

Davini, (1997) indica que el docente debe buscar su continuo crecimiento profesional. Para un buen desempeño en su quehacer educativo el docente tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. A mayor educación del docente mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

El docente ante un mundo globalizado debe auto-reconocerse como un estudiante de por vida. Aunque la imagen del docente ha cambiado al pasar de los años al igual que su mentalidad y sus necesidades profesionales sigue latente la preparación que debe mantener día a día. El docente debe aspirar a continuar estudios de postgrados con el propósito de adquirir herramientas teóricas, prácticas didácticas y tecnológicas modernas que le ayuden a fortalecer su labor en cada una de los espacios donde cumple sus funciones.

La preparación constante que un maestro emprenda le servirá para poder hacer frente a los desafíos presentes en las aulas de clase pudiendo con ello logara obtener mayores conocimientos del como logara aprendizajes significativos en todos sus alumnos.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad.*

Los padres solos no pueden educar a sus hijos, porque no pueden protegerlos de otras influencias muy poderosas. Los docentes solos no pueden educar a sus alumnos, por la misma razón. La sociedad tampoco puede educar a sus ciudadanos, sin la ayuda de los padres y del sistema educativo. Si se desea educar bien a nuestra infancia, es decir, educarla para la felicidad y la dignidad, es imprescindible una movilización educativa de la sociedad civil, que remoto el espíritu del viejo proverbio africano: "para educar a un niño hace falta la tribu entera (Mariana, 2004, pg.8-9).

Familia, escuela y comunidad constituyen una triada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos.

La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones, expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en principales aliados.

“En la mayor parte de los casos, la escuela no encuentra a la familia cuando la convoca, a la vez que la familia no siempre tiene un lugar en la escuela, cuando está convencida de que es imprescindible su participación en ella” (Lanni y Pérez, 1998, pg. 132).

Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como para desarrollar en ellos valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórica social concreta que les ha correspondido vivir.

“Vivimos en una sociedad alérgica a todo tipo de compromisos, sacrificios y renunciaciones, pocas lealtades duraderas, una sociedad cargada de ofertas confortables y que no exijan sacrificio” (Torio, 2004, pag. 37).

La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los alumnos. El docente nunca educa de una manera directa sino que lo hace indirectamente a través del medio que los rodea.

Las instituciones educativas, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el estudiante sea el objeto de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente*

Se debe integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Hay que pasar de la manera de acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad, los afectos, la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Para la Educación es importante comprender a fondo la postura constructivista, pues esta forma de comprender la cognición humana cuestiona abiertamente las teorías tradicionales, que considera la educación como la transmisión de un saber y al alumno como un recipiente vacío que debe ser llenado por el profesor que tiene todos los conocimientos (Diesbach, 2000).

Hoy en día es muy común escuchar hablar de constructivismo, el constructivismo considera que nosotros le imponemos el significado al mundo y que hay diferentes maneras en que lo estructuramos, así como diferentes significados y perspectivas para cada evento o concepto (Duff y Jonassen, 1992). Por lo tanto, como nos dicen los mismos autores, no hay un único significado correcto, ni una realidad única y compartida, sino una realidad que es el resultado de los procesos constructivos.

Según Díaz-Barriga y Hernandez (2004) el constructivismo se define como la idea que postula que el individuo, tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento, como en los afectivos, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores.

La práctica docente, contribuye al desarrollo de conocimientos esenciales y habilidades que conduzcan al educando a un desempeño profesional independiente y creativo, por tanto es importante utilizar además una didáctica desarrolladora, activa, basada en métodos de enseñanza problémica y métodos activos de enseñanza, que respondan a esa significación del aprendizaje en correspondencia con la Teoría del Aprendizaje Significativo del eminente psicólogo David Paúl Ausubel, según el cual, este tipo de aprendizaje es aquel en el que se pueden utilizar los conocimientos previos en la adquisición de nuevos conocimientos, que a su vez permiten nuevos aprendizajes, o lo que es lo mismo, es el resultado de la interacción de los conocimientos previos y los conocimientos nuevos y de su adaptación al contexto y que además va a ser funcional en determinados momentos de la vida del individuo (Revista electrónica de pedagogía Odiseo, 2009).

La preparación del docente en este sentido es de vital importancia, por cuanto una didáctica para el cambio es el reto para el abandono de los métodos tradicionales de enseñanza, y para ello el profesor debe ser ante todo un gran educador y formador, no debe enseñar sino dirigir el proceso de educación, dirigir el aprendizaje de los estudiantes, y saber conceptualizarlo como un proceso cognitivo y afectivo. Acerca de estas concepciones sobre

la educación y el proceso enseñanza aprendizaje, existen tres grandes corrientes; conductismo, cognitivismo y constructivismo, cuya principal diferencia radica en la forma en que se concibe el conocimiento.

El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada) y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en su labor que realiza cara a cara (Fierro, Fortoul y Rosas, 1999).

La práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo (alumnos, docentes, padres, autoridades). También intervienen los aspectos políticos-institucionales, administrativos y normativos, que en virtud del proyecto educativo de cada país, delimita el rol del maestro (Contreras J. 2003).

Maestros y estudiantes se constituyen en sujetos que participan en el proceso (no son objetos ni productos). De este modo, los docentes son los encargados de llevar a cabo y también de articular los procesos de aprendizaje y generación de conocimientos, de recrearlos, a través de la comunicación directa, cercana y profunda con los alumnos y las alumnas que se encuentren en el aula.

1.2. GESTIÓN EDUCATIVA

La gestión educativa promueve el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje.

2.1 Definiciones de la gestión educativa.

Según lo publicado en el portal web educando el 16 de octubre del 2009, define la gestión educativa como un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas, y que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales.

Según el IIPE(Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación), Buenos Aires,2000 define la gestión educativa como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales.

La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. Y la rendición de cuentas; por herramientas de la administración como la medición y la evaluación. De igual manera, la organización educativa requiere.

Según Delannoy, la gestión educativa se preocupa por la búsqueda de mayor eficiencia y orienta la acción hacia el logro de la productividad educativa y la rendición de cuentas; por herramientas de la administración como la medición y la evaluación. De igual manera, la organización educativa requiere de una gestión de calidad, para responder desde allí, a los retos y los cambios de la sociedad del conocimiento, de la revolución tecnológica de la globalización, la democratización, la descentralización y la modernización.(2001)

Finalmente la gestión educativa según Lya Sañudo (2006) se define como un “proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para logara la formación de los individuos y de los colectivos”. (México).

1.2.2 Características de la gestión.

De acuerdo con Pozner (2000), la gestión educativa estratégica es una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas.

Las principales características de la gestión educativa estratégica según (Mejía, 2010, pag. 65-66) son:

- a) Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos 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 nuevos procesos, de las oportunidades y de las 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 cuáles son las concepciones y los principios educativos que se pretenden promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, la planificación, la acción y la reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.
- d) *Apertura al aprendizaje y a la innovación.* Ésta se basa en la capacidad de los docentes 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. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.
- 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; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y para generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.
- f) *Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.* Sugiere plantear escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.
- g) *Intervención sistémica y estratégica.* Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y las metas que se planteen; hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno, para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

Con este panorama, el Modelo de Gestión Educativa Estratégica centra su atención en la concurrencia de los actores en los distintos ámbitos, para la discusión inteligente de las políticas institucionales y de las maneras de intervención, en función de propósitos

educativos amplios, como la renovación curricular, la profesionalización docente, la definición del perfil de egreso, el aseguramiento de resultados, el abatimiento del rezago, entre otros factores asociados a la calidad. Es por ello que la gestión educativa estratégica cobra un fuerte sentido en razón de que los docentes la asuman como un modo regular de pensar y hacer, para plantear acciones siempre en función de retos y perspectivas de largo alcance.

1.2.3. Tipos de gestión

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización.

Para P. Rosas (2006, pag. 28-33), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cuatro dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

- ✓ Dimensión social: La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa. Por ejemplo el e-learning 2.0 lleva a que ahora se aprenda de manera inter, multi y transdisciplinaria, y los objetos de aprendizaje son un medio apropiado para ello.
- ✓ Dimensión político-institucional: Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder. En la incidencia de ese ánimo de los grupos que están en el poder radica parte de las funciones y del compromiso de las organizaciones que gestionan *e-learning*.
- ✓ Dimensión administrativa: Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.
- ✓ Dimensión técnico-pedagógica: Es el *expertise* que cada organización que gestiona *e-learning* aporta al cambio. Este *expertise* pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y adscripción a líneas del cambio social.

La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica (Secretaría de Educación Pública de México, 2009).

Gestión institucional: Ésta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.

Según la Secretaría Nacional Pública de México, (2009) Desde esta categoría, ha de comprenderse que la orientación, la generación de proyectos, programas y su articulación efectiva, no se agota en la dimensión nacional; resulta impostergable una visión panorámica del hecho educativo, de las interrelaciones entre todos los actores, en todos los planos del sistema mismo. Es preciso plantear las demandas y descubrir las competencias de las organizaciones, de las personas y de los equipos en cada uno de los ámbitos: nacional, estatal, regional y local, porque se han puesto en el centro de la transformación del sistema educativo objetivos desafiantes: calidad con equidad para todos, profesionalización docente y consolidación de escuelas inteligentes; entre otros asuntos de suma trascendencia.

En general, la gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. En este orden de ideas, la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa.

Dicha acción educativa se vincula con las formas de gobierno y dirección, con el resguardo y puesta en práctica de mecanismos para lograr los objetivos planteados en el sector educativo hacia la calidad; en este marco, el hacer se relaciona con evaluar al sistema, sus políticas, su organización y rumbo, para rediseñarlo y reorientarlo al cumplimiento cabal de su misión institucional. Asimismo, este tipo de gestión no sólo tiene que ser eficaz, sino adecuada a contextos y realidades nacionales, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la estructura educativa; por lo que es necesario coordinar esfuerzos y convertir decisiones en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales han de ser previamente concertados en un esquema de colaboración y alianzas intra e interinstitucionales efectivas.

De acuerdo con Cassasus (2005) lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas federales y estatales para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo,

desde y para las escuelas. Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura suficientes ante las nuevas formas de *hacer* que se están detonando en los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, repercutirán en el macro sistema.

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y como fin, que responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierte en una acción estratégica, que tiene como objeto promover el desarrollo de la educación, que se compromete con el logro de resultados de calidad y que incluye una cultura evaluativa como instrumento clave para el desarrollo institucional, vale potencialmente, en su contenido y en su máxima expresión, tanto para la escuela como para el sistema educativo nacional.

Gestión escolar: Respecto de la gestión escolar, es urgente avanzar hacia una concepción más amplia y profunda, es decir, hacia una gestión con la suficiencia teórico y metodológica para convertir a la escuela, como señala Tapia (2003), en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesional, que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión integral y factible.

Se entiende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica (Loera, 2004).

El enfoque estratégico de la gestión escolar consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar y planificar el desarrollo escolar, de acuerdo con una visión y misión precisas, compartidas por todos los actores; considera la capacidad para definir la filosofía, valores y objetivos de la institución y para orientar las acciones de los distintos actores hacia el logro de tales objetivos. Además, toma en cuenta la capacidad para proyectar la institución a largo plazo y para desplegar los mecanismos que permitan alinear a los actores y los recursos para el logro de esa visión.

En este proceso, la base fundamental se centra en las estrategias y las actitudes, más que en la estructura, los organigramas y los sistemas. La gestión adquiere sentido como gestión escolar estratégica cuando entran en juego las experiencias, capacidades y habilidades de los actores, sus aptitudes, las estrategias que utilizan para desempeñar sus funciones, la actitud que se asume frente a los procesos y las competencias que ha desarrollado la escuela para resolverlos.

En otros términos, la gestión escolar ha sido objeto de diversas conceptualizaciones que buscan reconocer la complejidad y multiplicidad de asuntos que la constituyen. Así, desde una perspectiva amplia del conjunto de procesos y fenómenos que suceden al interior de la escuela. "Se entiende por gestión escolar, el ámbito de la cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores *que están relacionados con la 'forma' peculiar de hacer las cosas en la escuela*, el entendimiento de sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de aprendizaje y los nexos con la comunidad donde se ubica (SEP Dirección General de Evaluación, 2009).

Gestión pedagógica: Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

La definición del término y uso de la gestión pedagógica en América Latina es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración, al estar en un proceso de construcción, la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo, cuyo objeto potencia consecuencias positivas en el sector educativo.

Para Batista, (2001) la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

Profundizar en el núcleo de la gestión pedagógica implica tratar asuntos relevantes como la concreción de fines educativos, aplicación de enfoques curriculares, estilos de enseñanza, así como las formas y ritmos de aprendizaje; por lo cual, la definición del concepto va más allá de pensar en las condiciones físicas y materiales de las aulas; se centra

en un nivel de especificidad que busca gestar una relación efectiva entre la teoría y la práctica educativa.

Por lo tanto, la gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, como es el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada. Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión; no se trata sólo de una disciplina teórica, su contenido está influido además por la cotidianeidad de su práctica. De este modo, es una disciplina aplicada en un campo de acción en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la praxis educativa.

La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente a grupo, para Zubiría (2006) el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender.

Para Harris (2002) y Hopkins (2000) el éxito escolar reside en lo que sucede en el aula, y es éste el factor más importante en cuanto a resultados de aprendizaje, de ahí que la forma en que se organizan las experiencias de aprendizaje pueden marcar la diferencia en los resultados de los alumnos con relación a su desarrollo cognitivo y socio afectivo.

Rodríguez (2009) coincide en que, independientemente de las variables contextuales, las formas y estilos de enseñanza del profesor y su gestión en el aula son aspectos decisivos a considerarse en el logro de los resultados, y que se hacen evidentes en la planeación didáctica, en la calidad de las producciones de los estudiantes y en la calidad de la autoevaluación de la práctica docente, entre otras.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

“Tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué (Montenegro, 2003, pag. 31).

Los individuos, preparados en campos específicos, deben hacer frente a exigencias laborales que requieren de ellos una renovación constante de sus conocimientos y su competencia. Por su parte, las universidades ya no están dispuestas a limitarse al ámbito físico-territorial. Con la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y la adopción de pedagogías y sistemas de aprendizaje más abiertos, el mundo del aprendizaje se ha vuelto realmente más global (Davies, 1998).

1.2.4.1 Ámbito de la Gestión Legal

Rivero, (2007) opina sobre la responsabilidad del Estado y sus representantes sobre la verdadera situación del docente.

Tratar de responsabilizar solo a los docentes de nuestros bajos niveles educativos es a todas luces injusto. El papel ejercitado por el Estado y sus representantes tiene mucho que ver con la precariedad docente. Hay muchos profesores verdaderamente entregados a su labor y con genuina vocación de maestros. Pero si el sistema no les entrega el mínimo de recursos que una educación de calidad exige, si los recién egresados son fagocitados por un cuerpo docente cansado y en gran parte inamovible en su descontento y su recelo, será difícil reconstruir nuestra educación (Rivero, 2007, p. 20).

En los últimos años en el Ecuador se ha venido difundiendo la campaña de la evaluación al desempeño docente dentro de todas las instituciones educativas del país tanto fiscales, fisco-misionales y privadas, las mismas que en la mayoría de los casos no fue aceptada o vista de la mejor manera por parte de los docentes por el temor a perder su plaza de empleo en el caso de obtener un puntaje por debajo de lo requerido.

A continuación se ha recopilado de lo que indica la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General lo referente a los derechos, obligaciones y a la evaluación que se deben ser sometidos todos los docentes de las diferentes instituciones Educativas. (MEC,2012)

Según el capítulo cuatro. De los derechos y obligaciones de los docentes:

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- 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.
- b) Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación.

- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.
- c) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.
- d) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

Art. 67.- Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación.

Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

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

La Autoridad Educativa Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información disponible que este requiera para cumplir con sus propósitos y funciones.

Art. 69.- Funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.-

Serán sus principales funciones:

- a) Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años.
- b) Desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación más adecuadas tanto para el contexto nacional, zonal y local, como para los componentes a evaluar.
- c) Establecer instrumentos y procedimientos, que deberán utilizarse para la evaluación.
- d) Realizar, a solicitud de la Autoridad Educativa Nacional, la evaluación de programas y proyectos en el ámbito educativo.
- e) Procesar y analizar la información que se obtenga de las evaluaciones para facilitar la adecuada toma de decisiones en materia de política educativa.
- f) Hacer públicos los resultados globales de la evaluación, respetando las políticas de difusión y rendición social de cuentas establecidas por la autoridad competente.
- g) Participar en proyectos internacionales que contribuyan a mejorar la calidad de la educación.
- h) Entregar a la Autoridad Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas. Estos resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo.
- i) Las demás que se establecen en la presente Ley y sus reglamentos.

Según el capítulo cuarto de la LOEI. De la evaluación educativa:

Art. 18.- Políticas nacionales de evaluación educativa. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del Sistema Nacional de

Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 19.- Componentes del sistema educativo que serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son los siguientes:

1. **Aprendizaje**, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas;
2. **Desempeño de profesionales de la educación**, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos); y,
3. **Gestión de establecimientos educativos**, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Además, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deberá evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 20.- Evaluación interna y evaluación externa. La evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio, en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo.

Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa.

Cada uno de los componentes del sistema educativo puede ser evaluado mediante evaluación externa o interna, o una combinación de ambas, según las políticas de evaluación determinadas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Cuando la evaluación de un componente contemple ambos tipos de evaluación, el resultado final debe obtenerse de la suma de los resultados de ambos tipos de evaluación. En el caso de la evaluación de la gestión de establecimientos educativos, ésta siempre deberá ser interna y externa.

El peso proporcional que represente cada tipo de evaluación debe ser determinado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje

Cuando hablamos de aprendizaje es necesario hacerse eco de los estilos del aprendizaje, que se refiere al hecho de que cuando queremos aprender algo cada uno de nosotros utiliza su propio método o conjunto de estrategias.

Aunque las estrategias concretas utilizadas varían según lo deseado a aprender, cada uno de nosotros tiende a desarrollar unas preferencias globales. Esas preferencias o tendencias a utilizar más unas determinadas maneras de aprender que otras constituyen nuestro estilo de aprendizaje.

Según Moreno,(2008) “Todo esto está estrechamente vinculado con la comunicación, ya sea verbal o no verbal, que es la que permite llevar a cabo los estilos de aprendizaje y estos a su vez la adquisición del conocimiento. Se establece un proceso cíclico en el que se puede introducir tres elementos fundamentales: conocimiento, aprendizaje y comunicación. Los tres interactúan requiriendo el uno del otro, porque si no se da uno de ellos, no se da ninguno, y estos elementos se consideran para instaurar la gestión del aprendizaje en una empresa.”(pag. 87)

Doliani, (2005) “Aprender de las estructuras de la vida como punto de partida universal para entender qué es el aprendizaje”(pag. 56)

Sin embargo, la educación transita por un camino que no vislumbra respuesta al modelo social que se está imponiendo hoy en día, entre otras cosas por la influencia marcada del positivismo en lo filosófico, el conductismo en lo psicológico, y los modelos tradicionales pedagógicos que aún están fuertemente enraizados en el pensamiento de los docentes. En lo fundamental, la educación ha perdido su propia identidad, hoy más acentuada, ya que se

prepara a los alumnos para servir en una modalidad específica de las estructuras económicas, políticas y sociales, sin concebir en muchos casos como premisa la educación de la comprensión humana para insertarse después en estas estructuras

Para Soubal,(2008) “El modelo teórico de la gestión del aprendizaje que se debiera aplicar no puede ser un mero capricho de intelectuales, si no debiera ser una consecuencia de una coherente educación-sociedad la que se sostiene sobre un cuadro del mundo que lo ve como una realidad compleja, y el único pensamiento que lo puede comprender es el que se sostiene a partir del enfoque complejo” (pag. 184).

Hoy es insostenible que la interpretación de la realidad sea simple, separable, cuantificable, por lo que es imposible entender el proceso del conocimiento y del aprendizaje sobre pilares que estén anclados en esa realidad.

El aula en las que se realizan diversas actividades pedagógicas hay que verla como una realidad que se vive en cada momento, en que los sujetos construyen los conocimientos, es una continuidad de su vida cotidiana, no ideal que se forma para las horas en que el alumno está en la escuela. Esto último es una de las razones entre otras, que profundiza la brecha entre la educación y la sociedad.

“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”(Soubal, 2008).

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.

1.2.4.3. *Ámbito de la Gestión de Planificación.*

“Deben estar conscientes de que a menudo lo que parece buena suerte, no es tal; es más bien el resultado de un propósito definido, de la elección de un curso de acción adecuado y de un buen nivel de organización en su implementación. Sin embargo, por la vida van personas que nunca se han preguntado a donde quieren ir, quizás por temor a ponerse

objetivos que las obliguen a conducirse según cierta coherencia. Ir a la deriva parecería más simple. Así, quienes carecen de un norte, y de acciones en consecuencia, difícilmente llegaran a alguna meta; si siquiera saben hacia dónde se dirigen ahora bien, quienes si se han planteado aspiraciones van a necesitar prontamente definir un conjunto de acciones, recursos, medios, plazos, prioridades y proyectos personales que les permitan avanzar”(Tomado de la revista electrónica educarchile, 2012).

Así el azar jugará un papel bastante menor, convirtiéndonos nosotros mismos en los primeros responsables de nuestros logros.

Es universalmente reconocido que toda institución y sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y trascendente requieren de la planificación de actividades.

El reconocimiento de la planificación educativa surge como consecuencia de los fines asignados a la educación en el contexto del desarrollo nacional, así como de la escasez de recursos del erario para ser asignados y la competencia de otros sectores que pugnan por más recursos públicos.

Es también consenso internacional que la planificación educativa aun constituye una actividad oficial necesaria y obligada.

“La planificación viene a ser una herramienta de acción que estimula las facultades de percepción de la múltiples y complejas dimensiones y dinamismos sociales con vistas a incrementar la fecundidad y eficacia del pensamiento y de la acción. A partir de las categorías que incorpora el planeamiento estratégico, es posible enriquecer la reflexión y la acción personal del grupo (organización) promoviendo cambios en la amplitud y profundidad de la percepción y en la conducción, administración y gestión de situaciones.” (Osorio, 2003: pag.64.)

Es evidente que si la planificación enriquece la reflexión personal y del grupo, se está hablando de un plan específico para cada organización como fruto del trabajo del gestor y las personas que son parte de la institución. Refiriéndonos entonces a una organización que necesita en ese momento utilizar las herramientas de un plan estratégico para poder adecuarse al nuevo marco de una sociedad globalizada, de mercados dinámicos, de rápidos cambios tecnológicos y del surgimiento de nuevas expresiones identitarias, dentro de la cual se encuentra inmersa.

Es importante diferenciar la planificación a nivel macro educativa o sistémica de la planificación micro educativa (o escolar), puesto que cada una responde a orientaciones metodológicas específicas.

La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. Como proceso, metodológicamente, la planificación educativa comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico, diseño del plan, ejecución, seguimiento y evaluación.

Los métodos de planificación dependen de los enfoques que se da a la educación con relación a su impacto sobre el desarrollo nacional. Los planes pueden clasificarse en base a los siguientes criterios: dimensión espacial (Plan nacional, regional, local, etc.); dimensión temporal (Plan estratégico a largo plazo, plan operativo anual, etc.)(Tomado de la publicación del Ministerio de Educación de Bolivia. Dirección General de formación de Maestros.2012)

La planificación estratégica, es un concepto clave en este enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes. Esta planificación es a nivel macro. En la planificación a nivel micro se distinguen dos tipos de planeamiento, el Plan Anual de Centro Educativo (POA anual) y el proyecto educativo institucional (PEI).

1.2.4.4 Ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación

La reforma educacional emprendida en la mayoría de los países de América Latina desde principio de los años 90, se constituyó una de las prioridades de la agenda política de los países que se comprometieron con ella. Mejorar la equidad y proveer una educación sensible a las diferencias que discrimine en favor de los más pobres y vulnerables; mejorar la calidad de la enseñanza, aumentar las exigencias y focalizar la atención en los resultados del aprendizaje; profesionalizar el trabajo docente; descentralizar y reorganizar la gestión educativa y ofrecer más autonomía a las escuelas; fortalecer la institución escolar para ofrecer mejor capacidad de operación y mayor responsabilidad por sus resultados, fueron las líneas fundamentales que con distinto énfasis pusieron en marcha los gobiernos de la región.

Dos ejes de esta Reforma interesa destacar, aquella relacionada a los temas de dirección de instituciones educativas y los que abordan temas de perfeccionamiento docente.

“El primero ha implicado desarrollar líneas de trabajo relacionados al fortalecimiento de las capacidades de gestión y evaluación de resultados. El segundo fomenta el desarrollo profesional de los docentes y políticas de incentivos. También en estos años se han incorporado al vocabulario habitual de los directivos conceptos como el de rendición de cuentas (accountability) y liderazgo directivo”(Uribe Mario, 2005. Pag.95).

“En el ámbito de las instituciones escolares, los estudios más recientes han demostrado a través de abundante evidencia el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo en la eficiencia escolar. Un punto distintivo en este liderazgo es que a través de una estructura de gestión adecuada, se posibilita la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión escolar. Ocurre que estamos siendo espectadores y/o actores, a lo menos conceptualmente, de una transición entre una línea de liderazgo más tradicional denominada transaccionales que mantiene líneas de jerarquía y control (al modo burocrático) a un enfoque de liderazgo más transformacional que distribuye y delega” (Hopkins David, 1996. pp.386).

Lo interesante de este nuevo concepto, es que no sólo apunta a una propuesta que pretende mejorar las prácticas del liderazgo, si no a cómo se entiende y diseña la organización de las instituciones escolares.

“El liderazgo escolar se ha convertido en un área prioritaria de desarrollo en la OCDE y sus países miembros. Durante 2006 y 2007, 22 sistemas educativos de 19 países participaron en una actividad de la OCDE para evaluar el estado del liderazgo escolar e investigar diferentes métodos nacionales para aumentar la calidad y sostenibilidad del liderazgo escolar.

La actividad identificó cuatro áreas de acción que, emprendidas en conjunto, pueden mejorar la práctica del liderazgo escolar. Son las siguientes:

- (Re)definir las responsabilidades del liderazgo escolar
- Distribución del liderazgo escolar
- Desarrollo de habilidades para un liderazgo escolar eficaz
- Hacer del liderazgo escolar una profesión atractiva”(OECD, 2009).

1.3. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DOCENTE.

1.3.1 Definiciones de estrategias.

“Las estrategias son el producto de una actividad constructiva y creativa como parte del maestro. El proceso de estrategia refuerza la idea de que el maestro responde las exigencias de su mundo, no de manera “irreflexiva”, sino como sujeto que crea relaciones significativas. Como consecuencia, el uso del concepto de estrategia implica el conocimiento de la cualidad humana esencial del hombre, como ser consiente que es. Este punto importante no siempre ha sido apreciado por aquellos que observan y documentan el mundo cotidiano de la escuela” (Hargreaves, Andy. 1995. Pag.176).

- “Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para diseñar una estrategia exitosa hay dos reglas claves: hacer que lo haga bien, y escoger a los competidores que puedan derrotar. Análisis acción están integrados en la dirección estratégica” (k.l. Hatten, 1987. Strategic Management. Analysis and Action.)

- “La palabra estrategia ha sido definida de diversas formas: cinco definiciones con”P”.

1. Plan Curso de acción definido conscientemente, una guía para enfrentar una situación.

En esta definición la estrategia tiene dos características esenciales. Son hechos como “adelantados” de la acción que quiere realizar y son desarrolladas consciente e intencionalmente dirigidas a un propósito.

2. Maniobra (Utiliza la palabra “Play”) dirigida a derrotar un oponente o competidor.
3. Patrón de comportamiento en el curso de una organización, consistencia en el comportamiento, aunque no sea intencional.
4. Posición identifica la posición de la organización en el torno en que se mueve (Tipo de negocio, segmento de mercado, etc.)
5. Perspectiva relacionada a la organización con su entorno, que lo llena a adoptar determinados cursos de acción” (H. Mintzberg, 1987. Fine PsForStrategy, pag. 85).

- “Una estrategia tiene que llevar a cabo estrategias que obtengan beneficios de sus fortalezas internas, aprovechar las oportunidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas. En este proceso radica la esencia de Gerencia Empresarial”(F. David, 1994. Gerencia Estratégica).

- “Una estrategia es un patrón o plan que integra las metas mayores de una organización, las políticas y acciones secuenciales hacia un todo cohesionado. Una estrategia bien formulada ayuda al “Mariscal” a coordinar los recursos de la organización hacia una posición “Única y Viable”, basada en sus competencias relativas internas, anticipando los cambios en el entorno y los movimientos contingentes de los oponentes inteligentes”(J. B. Quinn. 1991. ThestrategicProcess. Concepts. Context. Cases, pag. 205).
- “Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos los cuales se han concebido e iniciados de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección planificada” (H. koontz, Estrategia. Planificación y Control, 1987).
- “La estrategia se percibe, ante todo, como un proceso de elección de la Empresa; orientador de la evolución de la Empresa durante un plazo de tiempo siguiendo un método relativamente estructurado que pasa por dos fases indisolublemente unidas, la elaboración y la aplicación.”(C. H. Besseyre, 1989.)
- “La estrategia es la fórmula para obtener éxito en el mundo de los negocios. Es el plan para conseguir los mejores resultados de los recursos, la selección del tipo de negocio en que comprometerse y plan para conseguir una posición favorable en el campo empresarial. Es tomar medidas para hacer frente a un mundo externo siempre cambiante y comprender las características peculiares de una industria y el programa para hacerle frente” (Theodore A. Smith, 1982).
- “La estrategia es determinar los objetivos y las metas fundamentales a largo plazo, adoptar políticas correspondientes y asegurados recursos necesarios para llegar a esas metas” (A. Chandler J. 2002.).
- “La estrategia puede ser definida con un programa general que se traza para alcanzar los objetivos de una organización y ejecutar así su misión” (StephenhamillWheeler, Davis. 1994.).
- “La estrategia es el conjunto de misiones y objetivos principales o metas, así como políticas y planes esenciales para realizar esas metas, presentados en la forma de

selección de actividades a que la empresa se consagra o va a consagrarse.”(Kennet, Andrew. 1971.)

- “Planificación estratégica es el proceso de determinar cuáles son las principales objetivos de una organización y los criterios que presidieran la adquisición, uso y disposición de recursos en cuanto a la consecución de los referidos objetivos.
- “Estos en el proceso de planificación estratégica, engloban misiones o propósitos, determinados previamente, así como los objetivos específicos buscados por una empresa” (G.A. Steiner 1991 Planificación de Alta Dirección.)
- “La estrategia empresarial manifiesta los objetivos generales de la empresa, así como los recursos de acción esenciales, tanto una como otra cuestión en función de la disponibilidad de medios actuales y potenciales, con un fin de claro como es conseguir su integración en el entorno”(Menguzzato y Renau, 1991.).
- “Acción que tratan de crear una posición defendible y/o de ventaja frente a las fuerzas competitivas que establecen el nivel de competencia de un sector industrial" (M. Porter, 1980.).

Para lograr con éxito el cumplimiento de un objetivo es necesario tomar varias acciones que nos enrumben al objetivo, para desarrollar una enseñanza que trascienda es necesario la adquisición de nuevas destrezas y habilidades que permitan desarrollar estrategias que sumadas a un conjunto de acciones nos lleven a un feliz término de lo anhelado.

1.3.2 Tipo de estrategias

Según Dinulescu (2006) el docente debe ejecutar “anact of a strategically decisión” puesto que antes de desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, deberá identificar las posibles alternativas para planificar la enseñanza de un contenido, organizarlas y aplicarlas en la sesión de clave, evaluarlas y asegurar que tales estrategias seleccionadas son las mejores. Las estrategias pueden ser de enseñanza y de aprendizaje:

a) Estrategias de enseñanza:La investigación de estrategias de enseñanza ha abordado aspectos como los siguientes diseños y empleo de objetivos e intenciones de enseñanza, preguntas insertadas, ilustraciones, modos de respuesta, organizadores anticipados, redes semánticas, mapas conceptuales y esquemas de estructuración de textos, entre otros (Díaz Barriga y Lule, 1978).

Las estrategias de enseñanza son los métodos, técnicas, procedimientos y recursos que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual va dirigidas y que tiene por objeto hacer más efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje.(Pacheco,M,2008,).

Para el logro de los objetivos el docente puede tomar en cuenta elementos tales como:

- 1.-La motivaciones y los intereses reales de los estudiantes.
- 2.-Ambiente motivante y adecuado al proceso enseñanza-aprendizaje.
- 3.-Posibilidad por parte de los educandos de modificar o reforzar su comportamiento.
- 4.-Utilización de recursos naturales del medio ambiente y adecuados a la realidad de las situaciones de aprendizaje.

El docente como mediador del aprendizaje debe conocer los intereses y diferencias individuales de los estudiantes (inteligencias múltiples).así como conocer estímulos de sus contextos: familiares, comunitarios, educativos y otros, además de contextualizar las actividades.

Todo docente tiene el deber de hacer que el alumno investigue, descubra y compartas sus ideas.

b) Estrategias de aprendizaje:

“El factor que distingue un buen aprendizaje de otro malo o inadecuado es la capacidad de examinar las situaciones, las tareas y los problemas, y responder en consecuencia.”

Muchas y variadas han sido las definiciones que se han propuesto para conceptualizar a las estrategias de aprendizaje (Monereo, 1990; Nisbet y Schucksmith, 1987). Sin embargo en términos generales, una gran parte todos ellos coinciden en los siguientes puntos:

- Son procedimientos.
- Pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas.
- Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos.
- Son más que los “hábitos de estudio” porque se realizan flexiblemente.
- Pueden ser abiertas (públicas) encubiertas(privadas).
- Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más.

“Las estrategias de aprendizaje son procedimientos que se aplican de modo controlado, dentro de un plan diseñado deliberadamente con el fin de conseguir una meta fijada”(Monereo,1994; Pozo y Postigo,1994).

Según Pozo,(1994) “Una estrategia se compone de técnicas que se combinan de forma deliberada para alcanzar un determinado propósito de aprendizaje. Tanto los elementos componentes como su uso técnico o estratégico deben entrenarse si queremos que los aprendices sean entrenadores de sí mismos”.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La Constitución Política de la República, vigente en su Art. 73 dispone: “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades a base de la evaluación de su desempeño”.

Según el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Capítulo VII. De la Oferta de Formación Permanente para los Profesionales de la Educación.

Art. 311 De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afectan su quehacer.

Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente. El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

Art. 313.- Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

La formación permanente de carácter complementaria se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviera el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Art. 314.- Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tiene derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita , la primera vez que la reciban.

Los docentes de establecimientos fiscomisionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 315.- Certificación de los procesos de formación. Todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento.

Los cursos o programas de formación son diseñados para su aplicación inmediata en el sistema educativo; por lo tanto, sus participantes deben entregar evidencias de dicha aplicación.

Una formación permanente de los docentes garantizara una educación de calidad ya que permite estar actualizados logrando crear nuevas formas de llegar a la consecución de lo planeado, una formación permanente abre caminos a los maestros enrubándoles a la consecución de los objetivos que se pretenden alcanzar al inicio del año lectivo.

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

La planificación institucional requiere una metodología de trabajo. Esta metodología requiere:

- Un trabajo cooperativo a nivel institucional que considera al ciclo como unidad operativa básica de la actuación del docente.
- Un proceso de análisis y reflexión, cuyo punto de partida es la situación de aprendizaje actual de los alumnos de cada grado.

Una mirada permanente sobre la organización y gestión escolar en vistas a adecuarla a, las necesidades de los alumnos y a las demandas curriculares, para lograr una actuación más efectiva. (Gobierno de Mendoza, Dirección General de las Escuelas, abril, 1996).

Un compromiso responsable de todos en la tarea de construcción de su propio proyecto de renovación, sustentado en la discusión de problemas y prioridades institucionales, que se ponen en común y se debaten colectivamente para la toma de decisiones que expresen los ACUERDOS INSTITUCIONALES.

Una escuela que se desarrolla a través de esta metodología de trabajo aprende un modo de gestionarse para hacer posible su propia mejora. Actuando de esta manera logra revisar y ajustar desde dentro la propia práctica educativa y marca un estilo institucional de trabajo reflexivo, crítico y autorregulado, según el cual lo que importa no es sólo hacer cosas, sino cómo, por qué y para qué hacerlas.

La educación podemos considerarla como una actividad intencional cuyo desarrollo exige una planificación que concrete el currículo en propuestas susceptibles de ser llevadas a cabo. Esta actividad de concreción compete esencialmente al profesor que es el responsable último de la acción educativa ante los alumnos.

La habilidad para planificar se considera un aspecto fundamental dentro de las competencias que definen el rol profesional de los profesores. Es el aspecto central de la fase preactiva, es decir, del período anterior a la instrucción directa con el alumno. Por otra parte, a lo largo de los años de formación inicial, los profesores reciben un entrenamiento específico en tareas de planificación y programación del currículo.

Para que la planificación educativa pueda tener éxito se deben tomar en cuenta una serie de principios que orientan el proceso de elaboración de la misma. Al respecto Melinkoff (1993), señala los siguientes:

- Flexibilidad: abre espacios para el cambio de acciones, estrategias o recursos si surgen imprevistos durante el desarrollo de lo planificado.
- Compromiso: relacionada con las responsabilidades que tiene el planificador con todos los actores del hecho educativo: alumno, padres, docente e institución.
- Racionalidad: referida a los propósitos que conlleva el plan, primordialmente a la solución de necesidades reales, y a las consideraciones que se hacen de viabilidad y factibilidad.
- Continuidad: los planes al responder a una situación específica por resolver debe tener prosecución a fin de lograr objetivos propuestos.
- Unidad: consiste en intensificar y unir esfuerzos y recursos en beneficio de obtener los mejores resultados.
- Inherencia – Inmanencia: referida a no perder el norte, es decir, se debe visualizar el plan con objetividad, con la finalidad de atacar una problemática observada y no otras situaciones emergentes.
- Simplificación – Estandarización: facilitación de los procesos necesarios para resolver las problemáticas detectadas.

De igual manera, Clark y Peterson, (1986) hicieron una revisión de los trabajos donde se analiza el contenido de las competencias del profesor como programador o planificador de la actividad docente. Según los autores mencionados, en sus conclusiones indican que la planificación se entiende de dos formas diferentes:

- En primer lugar, se concibe la planificación como un conjunto de procesos psicológicos a través de los cuales la persona se representa el futuro, estudia los medios y los fines para acceder a él, y construye un marco o estructura de referencia que le sirve de guía en su actuación para la consecución de las metas programadas.
- En segundo lugar, la planificación también se entiende como aquello que hacen los profesores cuando dicen estar programando o planificando la enseñanza. Este segundo aspecto es el que ha centrado la mayor parte de la atención de las investigaciones sobre planificación.

La planificación del Currículo muestra la necesidad de atender el proceso educativo como una interacción de carácter socioformativa la cual se realiza mediante la concertación y cooperación activa de los entes involucrados en el proceso, ya no es solamente el docente con su carga personal, es el que decide y ejecuta bajo las pautas establecidas del Qué, el Cómo, el Para Qué y el Porqué de las actividades planificadas y suministradas al alumno. Ahora, ante la admisión del estudiante como un ser dotado de autonomía, de acción y autogestión haciéndolo un organismo auténticamente ecodinámico frente a las circunstancias del entorno, concilia con él un Currículo concertado, donde es necesaria la planificación reflexionada y orientada hacia el tipo de sociedad que se tiene el tipo de hombre que ha de formarse incluso de acuerdo con el sistema propio y la cultura en general.

En dicho currículo, la planificación de las actividades instruccionales deben enmarcarse en un contexto de participación donde ambos son protagonistas de los hechos con responsabilidades individuales y compartidas, donde se contrastan y contraponen tipos de intereses entre ambos, lo cual permita converger hacia una permanente y mutua realización.

Manes, (1999) presenta una definición de planeación estratégica dentro del campo educativo, expresando que es un proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera, como las fortalezas y las debilidades del adentro, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de la comunidad educativa, para desarrollar estrategias y tácticas que, en el marco de un plan, se orienten a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones. (p. 20)

Cámara, (2003) presenta varios niveles por los cuales debe ser elaborado el plan estratégico de una institución (ver gráfico 1), llamando a ese preguntarse: fase preparatoria, aquí recomienda que la organización mantenga una actitud crítica ante todos y cada uno de los factores que la circundan, es momento para la reflexión, el compromiso y la voluntad con la intención de mejorar e impulsar a la organización. También es conveniente evaluar la disponibilidad de recursos con la finalidad de analizar y seleccionar las estrategias a seguir. Este proceso inicial debe ser participativo e inclusivo con predominio del consenso, aun cuando exista resistencia al cambio.

Procesos de la planificación estratégica.

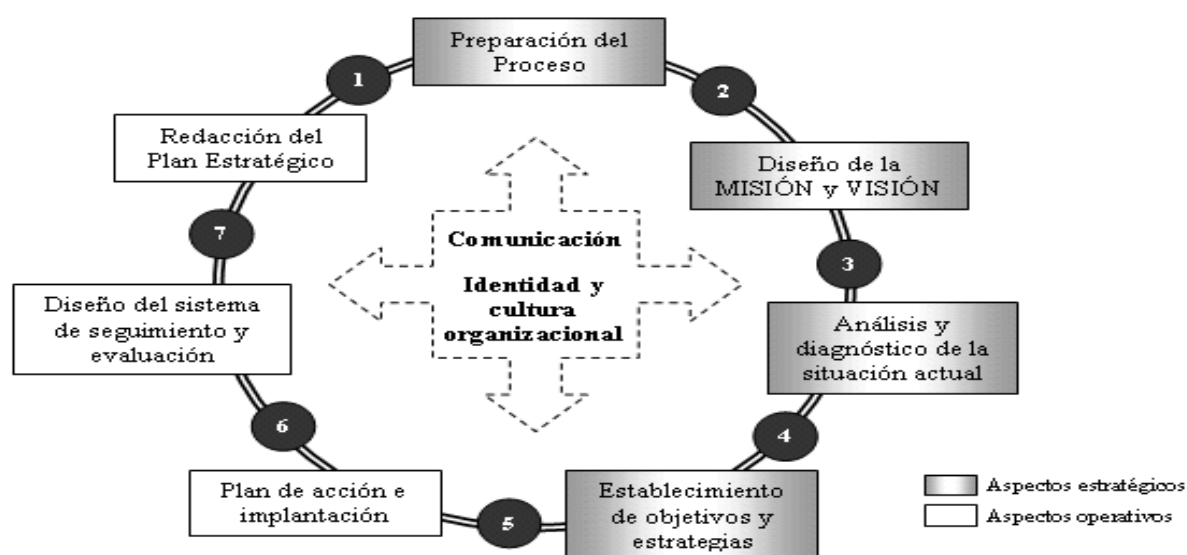


Gráfico nº 1. Tomado taller de planificación curricular (PEA)

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje permiten que alumnos con mayor o menor capacidad intelectual puedan lograr por igual un mismo objetivo. La tarea del profesor es, en la medida de lo posible, hacer que todos ellos desarrollen sus propias estrategias y obtengan un mayor y mejor rendimiento durante el proceso.

“...El desafío más inmediato para los sistemas educativos es enseñar a niños y jóvenes aquellos conocimientos o procesos que faciliten aprendizajes posteriores, mucho más que la acumulación y actualización de todos los contenidos de todos los segmentos del sistema...” (Carles Monereo (coord.), Montserrat Castelló, Mercè Clariana, Montserrat Palma, Maria L. Pérez, 1999. Tomado MEC, 1989a; pág. 190, Barcelona.).

Definir las estrategias de aprendizaje implica tener claro: objetivos del curso, concepción de la enseñanza, concepción de aprendizaje, de acuerdo con Weinstein y Mayer (1986), las estrategias de aprendizaje son las acciones y pensamientos de los alumnos que ocurren durante el aprendizaje, que tienen gran influencia en el grado de motivación e incluyen aspectos como la adquisición, retención y transferencia. Estos autores consideran a las estrategias como técnicas que pueden ser enseñadas para ser usadas durante el aprendizaje. De esta manera, la meta de cualquier estrategia particular de aprendizaje será la de afectar el estado motivacional y afectivo y la manera en la que el estudiante selecciona, adquiere, organiza o integra un nuevo conocimiento.

Retomando a Newman y Wehlag, (1993), las estrategias usadas se deberán orientar al aprendizaje auténtico que está caracterizado por cinco características:

- a) Pensamiento de alto nivel.
- b) Profundidad de conocimiento.
- c) Conexiones con el mundo real.
- d) Diálogo sustantivo.
- e) Apoyo social para el aprovechamiento del alumno.

Según Noy, L. (2001) se han identificado cinco tipos de estrategias generales en el ámbito educativo. Las tres primeras ayudan al estudiante a elaborar y organizar los contenidos para que resulte más fácil el aprendizaje (procesar la información), la cuarta está destinada a controlar la actividad mental del estudiante para dirigir el aprendizaje y, por último, la quinta de apoyo al aprendizaje para éste se produzca en las mejores condiciones posibles.

- **Estrategias de ensayo.** Son aquellas que implican la repetición activa de los contenidos (diciendo, escribiendo), o centrarse en partes claves de él.
- **Estrategias de elaboración.** Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar.
- **Estrategias de organización.** Agrupan la formación para que sean más fácil recordarla. Implican imponer estructura a contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificadas relaciones y jerarquías.
- **Estrategias de control de la comprensión.** Estas son las estrategias ligadas a la metacognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir las pistas de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia. Si utilizamos la metáfora de comparar la mente con un ordenador, estas estrategias actuarían como un ordenador. Son un sistema supervisor de la acción y el pensamiento del estudiante, y se caracterizaran

por un alto nivel de conciencia y control voluntario. Entre las estrategias metacognitivas están: la planificación, la regulación y la evaluación.

- **Estrategias de apoyo o afectivas.** Estas estrategias, no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce.

La misión de todo docente es lograr un aprendizaje por igual sin importar la capacidad de asimilación de cada estudiante, para poder lograr esto depende de las estrategias que se busque y que permitan enrumbar en la dirección correcta. Para tener éxito cada uno de los docentes deben mantener una constante actualización de sus conocimientos.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Uno de los presupuestos de la gestión educativa contemporánea es que el ejercicio del liderazgo es fundamental para emprender procesos de mejoramiento institucional (English, Steffy&Hoyle, 2002). Sin embargo, no hay consenso acerca de qué es el liderazgo, cómo se ejerce y cuáles son las características de los líderes educativos de hoy.

Aunque el concepto de calidad no se abordará en este trabajo dada su complejidad, es importante mencionar un factor que se tiende a dejar de lado cuando se habla del aseguramiento de la calidad de la educación; esto es, el ejercicio del liderazgo como un factor determinante de los procesos de gestión educativa en la escuela (González, 2003).

Adicionalmente, dentro de éste modelo la valoración del liderazgo se da en términos de su efectividad. Esto es el cumplimiento de las metas y tareas, las actitudes de los seguidores con respecto al líder y la contribución del líder a la calidad de los procesos de acuerdo con la percepción de los seguidores y observadores externos (Yukl, 2006; Murphy, 2007).

Ahora bien, volviendo al tema de la reforma educativa, uno de los retos más grandes de los líderes educativos es la *implementación* de las reformas y la *consecución* del cambio educativo. Así las cosas, cambiar es transformar las estructuras de significado, de poder, de enseñanza y por supuesto, de aprendizaje (Fullan, 2008). Emprender un proceso de transformación al interior de una institución educativa es un reto mayúsculo toda vez que la escuela es un entramado de diferentes estructuras que se superponen y entrelazan generando cada vez nuevos significados. Es así como se requiere garantizar la integración y la participación equitativa de los diferentes actores del proceso educativo. Lo dicho hasta

ahora refuerza la idea de que se necesita una perspectiva integradora del liderazgo para así comprender el éxito o fracaso de las reformas en educación. En su informe sobre el estado del liderazgo educativo en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Temperley y Stoll (2009), indican que el éxito o fracaso de las reformas educativas debe analizarse en relación con la participación de los distintos actores involucrados (familias, estudiantes, docentes, administradores). Estas investigadoras llaman la atención sobre la diversidad de miradas que confluyen hoy en día en los procesos de cambio.

La comunicación es el proceso por medio de cual una persona establece contacto con otra y le transmite una información.

Según Sánchez Eduardo, (2013) “Es aquella que trasmite un mensaje de manera precisa, donde emisor y receptor comprenden exactamente lo mismo, utilizando las siguientes herramientas:

- Escuchar activamente
- Empatía
- Retroalimentación
- Coherencia entre el lenguaje verbal y no verbal.”

Respetar y expresar todo aquello que necesitas, sientes y piensas, de manera inteligente y obrar en consecuencia sin pasividad ni agresividad. En pocas palabras, es decir las cosas de manera positiva.

En relación a cambios y desafíos puntuales, Albracht (1999) expone que si bien varían de país en país, existen elementos comunes que persisten en todo el mundo, tales como la tecnología, la investigación asociada a los estudios de posgrado, la internacionalización, la profesión académica, etc.

Existe una gran variedad de condicionantes para la gestión docente, dependiendo del tipo de institución, de su tamaño, de su localización, de su carácter público o privado, de la modalidad preferencial para implementar la docencia (presencial, tradicional, no convencional, o no presencial) y del nivel en que se imparte (pregrado o postgrado). Sin embargo en general se pueden establecer siete rubros en la gestión docente: la gestión del currículo, la gestión de asuntos estudiantiles, la gestión del personal docente, la gestión de los recursos materiales y de información, y la planificación y la evaluación global de la función docente. Por cierto se trata de aspectos traslapados e interactivos que solo se

pueden diferenciar para efectos analíticos (Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA,1997).

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2. 1. Diseño de investigación

Manteniendo una planificación previa para cumplir cada uno de los pasos en forma sistemática llevando en efecto los objetivos planteados al inicio de la investigación logrando de esta manera garantizar la calidad de la investigación se llevó a cabo con el mayor esmero posible la misma que nos permitió terminar el presente trabajo de forma satisfactoria.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** Se la utilizó al momento de recopilar la información a través de los cuestionarios aplicados a los cinco docentes de la Institución Jardín del Azuay.
- **Exploratorio:** Se la empleo al momento de realizar la investigación en la Institución Jardín del Azuay ya que es la primera vez que se realiza una actividad como esta.
- **Descriptivo:** Se la empleo en el proceso de investigación en la Institución Jardín del Azuay debido que en cada uno de los procesos se pretendía conocer la realidad en que se encontraba la institución a lo referente a educación.

2.2 Contexto.

La presente investigación se realizó en el Colegio Particular “Jardín del Azuay” ubicado en la Av. Loja y Manuel Guillén en el casco urbano, sector el Llano del cantón Gualaceo Provincia del Azuay el mismo fue creado el 5 de abril del 2010 bajo el acuerdo ministerial 01913 ofrece educación laica desde el octavo año de Educación Básica hasta primero de Bachillerato a los jóvenes y señoritas del cantón, cuenta con 142 estudiantes (76 en Básica y 66 en el bachillerato), su planta docente está conformada por 12 profesores.

2.3 Participantes.

Luego de aplicados los cuestionarios a los cinco docentes investigados, se determinó que el 100% de los participantes pertenecen al sexo femenino, se constató que la mayoría de ellos son docentes jóvenes, cuya edad promedio está en los 32 años, en lo que respecta a los años de experiencia docente la mayoría manifiesta tener pocos años, cabe señalar que sólo dos docentes investigadas tienen aproximadamente 20 años de experiencia como docentes, Dentro de este grupo de investigación únicamente tres de los cinco poseen título de tercer nivel las dos restantes únicamente poseen título de bachiller y en la actualidad se encuentran cursando una carrera universitaria. Al ser una institución que se encuentra pocos años al servicio de la comunidad la cantidad del alumnado no lo es en gran número lo que

hace que cuatro de los cinco docentes dictan clases tanto en el básico como en el bachillerato y tan solo uno de ellos dicta clases en el bachillerato, la relación laboral que mantienen con la institución todos los docentes es por contrato.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos:

Son aquellos que permitieron llegar al problema planteado

El método descriptivo. El presente método se utilizó al inicio de la investigación mediante la aplicación de cuestionarios para conocer la información del docente y conocer su desempeño dentro de las aulas en el establecimiento.

El método analítico–sintético, mediante la aplicación de cuestionarios, las encuestas permitieron obtener todos los datos para poder emitir un juicio en el momento determinado del proceso tomando en cuenta todas y cada una de las situaciones.

El método inductivo y el deductivo, Permite asociar los datos empíricos, consolidar los resultados y llegar a obtener conclusiones para obtener las fortalezas y/o debilidades del objeto investigado.

El método estadístico, con todos y cada uno de los datos obtenidos en el proceso investigativo procedieron a tabularlos mediante tablas de Excel para poder emitir un juicio coherente y acorde a la realidad que se puedan visualizar.

El método hermenéutico, Mediante la recopilación de información relacionado con el tema de investigación el mismo que fue obtenido en bibliotecas y fuentes de internet.

2.4.2 Técnicas.

Las técnicas empleadas en la presente investigación fueron:

2.4.2.1 Técnicas de investigación bibliográfica

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, puede utilizar las siguientes técnicas:

La lectura, Al haber obtenido las fuentes de información que hacen referencia al tema de investigación tanto libros físicos como virtuales uno de los pasos siguientes es la lectura que permita seleccionar lo más importa y necesario para ello se emplean varias técnicas como

son los mapas conceptuales, organizadores gráficos, resúmenes que facilitaran la redacción del documento que respalde teóricamente la presente investigación.

2.4.2.2 Técnicas de investigación de campo:

Para la recolección y análisis de datos, se puede utilizar las siguientes técnicas:

La observación: La presente técnica se empleó asistiendo directamente a las aulas en las cuales impartían clases los docentes investigados donde se asiste pero no se interfiere en los procesos pedagógicos.

La encuesta: A cada uno de los docentes investigados al inicio de la investigación se les pido llenar unas encuestas que permitieran conocer rasgos personales de cada uno de los docentes que se encontraban participando en dicha investigación

2.4.3 Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

A continuación se describen cada uno de los instrumentos a utilizar:

2.4.3.1 Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos:

Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 4)

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:
 - ✓ Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
 - ✓ Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
 - ✓ Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

2.4.3.2 Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011);

así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1. y 3.2.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. **Este instrumento** se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos.

En el desarrollo de cualquier investigación científica, tecnológica y/o académica, siempre se requiere contar con apoyos que faciliten la ejecución de la misma, en la presente investigación los recursos empleados fueron los siguientes:

2.5.1. Talento humano:

En la presente investigación lo correspondiente a los recursos humanos, los partícipes fueron las personas encargadas en realizar el material que proporcionaron para el desarrollo de la investigación, de igual manera todas las personas que laboran en el establecimiento como es el caso, rector, docentes y alumnos; incluyendo mi persona.

2.5.2. Institucionales: Luego de obtener la hoja con el permiso emitida por parte de la rectora de la institución se empleó las hojas con el cuestionario entregada a cada profesor de la misma forma que las fichas de observación que sirvieron para poder llenarlas en las horas clase de cada docente investigado.

2.5.3. Materiales: En el presente trabajo los materiales empleados fueron hojas impresas, esferos, fotocopias, carpetas, computadora, y vehículo.

2.5.4. Económicos: Los recursos empleados en el presente trabajo, se detallan en el siguiente cuadro:

- 1 impresión autorización ingreso al establecimiento. \$ 0.10
- 3 impresiones hojas de cuestionario de auto evaluación. \$30
- 1 impresión ficha de observación. \$0.10
- 15 copias del cuestionario de auto evaluación. \$0.45
- 10 copias ficha de observación. \$0.30
- Transporte. \$10.

2.6. Procedimiento:

Luego de seleccionar al centro educativo para realizar la investigación se procedió a imprimir la hoja con el permiso que otorgaba la rectora del establecimiento para realizar la investigación pertinente. Obtenido dicho permiso la rectora del Colegio Jardín del Azuay me puso a órdenes de la inspectora del establecimiento que amablemente designo los cinco docentes a ser partícipes de la investigación propuesta.

Seleccionado a los docentes se me facilitó un horario de clases para poder conversar con cada uno de ellos de esta manera poder explicarles en qué consistía la actividad a realizarse.

Luego de haber fotocopiado los cuestionarios de auto evaluación, las fichas de observación y tomando en cuenta el cronograma establecido para la observación de las clases, asistí para entregarles a cada maestro los cuestionarios antes mencionados.

Cuando se concluyó la observación de las clases de los cinco docentes procedí a tabular los datos en la plantilla de Excel para poder enviar al encargado en Loja para su respectiva corrección.

Se pudo dar cumplimiento con cada uno de los procesos de una manera sistemática la que permitió el cumplimiento de dicho trabajo garantizando la veracidad de la información empleada en el presente trabajo.

CAPÍTULO III
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3. Resultados: análisis y discusión.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,20	72%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		70,80	
PROMEDIO		8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño docente en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

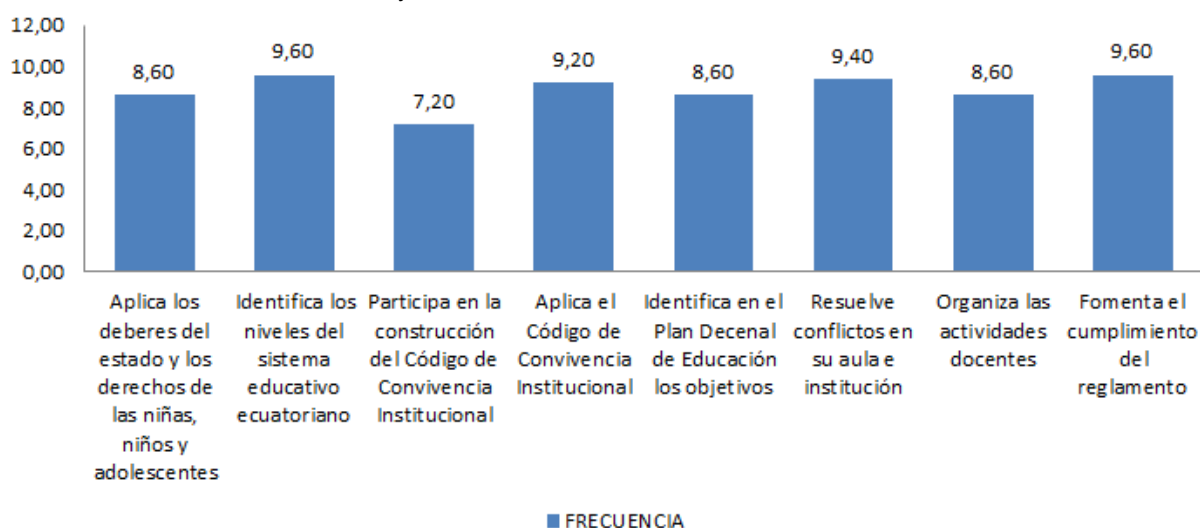


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño docente en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante realizando una acción comparativa entre los mismos se pudo observar que el indicador 1.3 (Participa en la construcción del código de convivencia Institucional) obtuvo una frecuencia de 7,20

puntuación que resulta baja con respecto a las demás frecuencias alcanzadas en cada uno de los indicadores planteados.

De acuerdo con Pozner, (2000), la gestión educativa estratégica es una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas.

Considerando lo planteado por el autor y los resultados mediante la aplicación del cuestionario a los docentes, se puede evidenciar la falta de compromiso con la institución y consigo mismo ya que el objetivo debe ser en conjunto apuntando a alcanzar la meta de entregar una educación de calidad pero, para que esto suceda se debe tomar en cuenta que todo está de forma articulada en la que ninguna de las partes puede fallar es por eso la importancia de corregir errores pasados mediante una planificación que enrumbe al buen funcionamiento de la institución.

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

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

Nº DEL 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	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
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	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	73,80	
	PROMEDIO	9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño docente en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

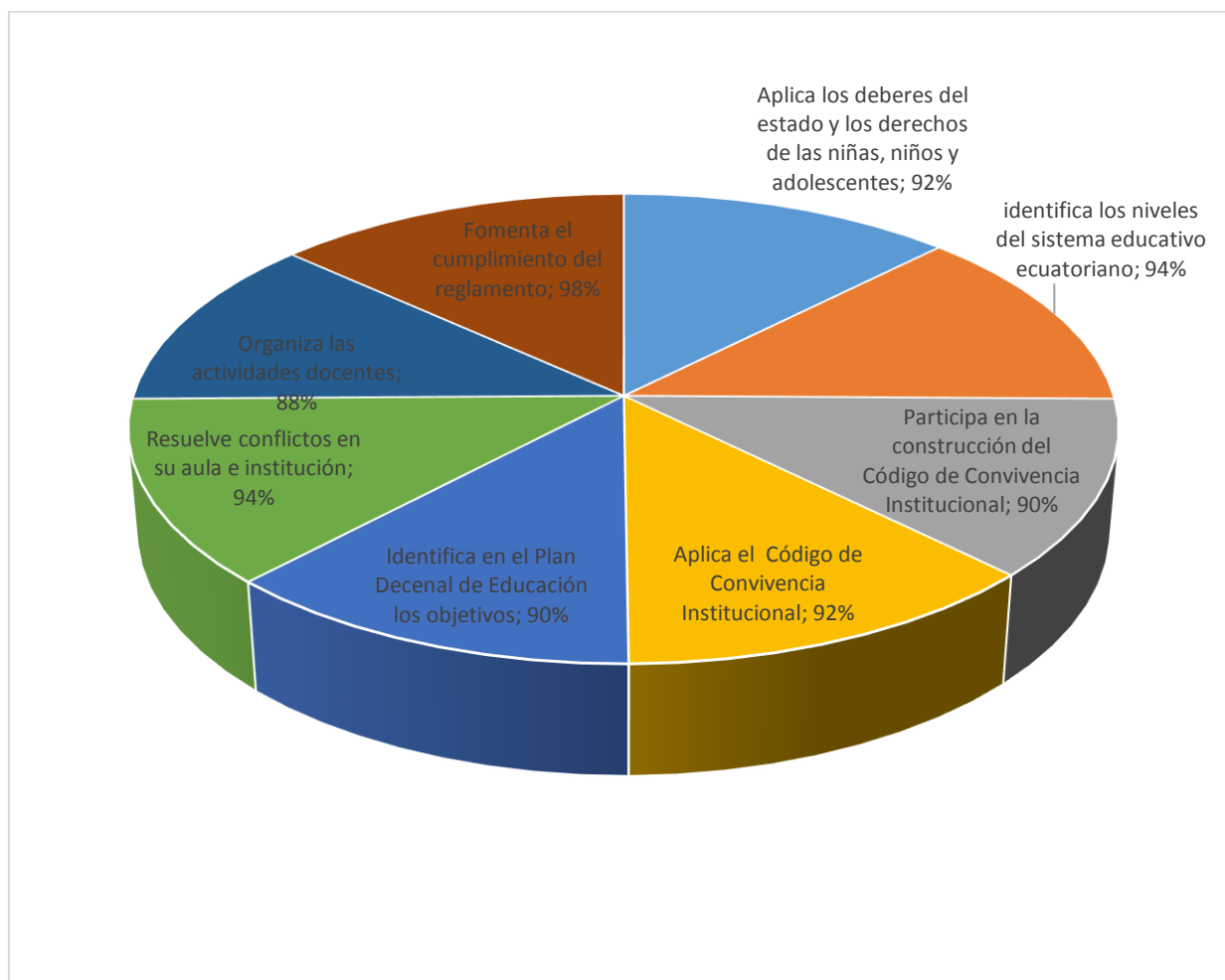


Figura 2: Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño docente en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

Se puede evidenciar los resultados obtenidos luego de haber aplicado el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay, en el que habiendo hecho una comparación jerárquica entre cada uno de los indicadores planteados se observó que el indicador 1.7 (organiza las actividades docentes) presenta el valor más bajo con respecto a los demás planteados siendo este de 8.80; Tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué (Montenegro, 2003, pag. 31). Para poder lograr con éxito los objetivos planteados es primordial contar con una planificación previa, para en base a ello poder seguir el camino correcto que enrumbe al objetivo que se desea alcanzar, al no realizar dicha planificación se estaría errando y cayendo en la improvisación.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		72,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño docente en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

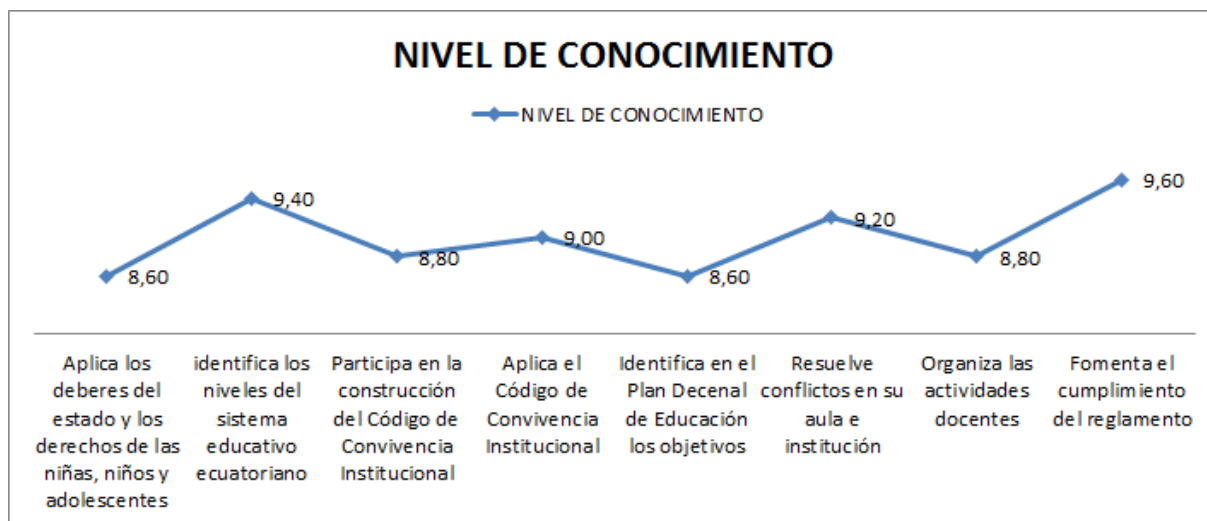


Figura 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño docente en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Habiendo aplicado el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se pudo evidenciar al realizar una comparación entre cada una de la frecuencias pertenecientes a su respectivo indicador, las que presenta el valor más bajo con respecto a las demás es el indicador 1.5 (Identifica

en el plan decenal de educación los objetivos) en al que se obtiene una frecuencia de 8.60. Para Subaldo, (2012) la prioridad que se asignan al ejercicio de la docencia en el contexto de los sistemas educativos se refiere básicamente a la adquisición de competencias para el mejoramiento de la función pedagógica en orden a producir las respuestas deseadas para incrementar la calidad de la educación. Muchas de las veces la falta de comunicación o el no poseer el hábito de la lectura hace que muchos de los maestros que imparten clases en los diferentes establecimientos educativos de nuestro país desconozcan o no están al tanto de dichos objetivos, esto hace que se camine de una forma aleatoria sin rumbo fijo a la meta que se pretende lograr.

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

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

Tabla 4: Niveles 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	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,50	85%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,50	95%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,33	93%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,50	85%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,80	68%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		135,03	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

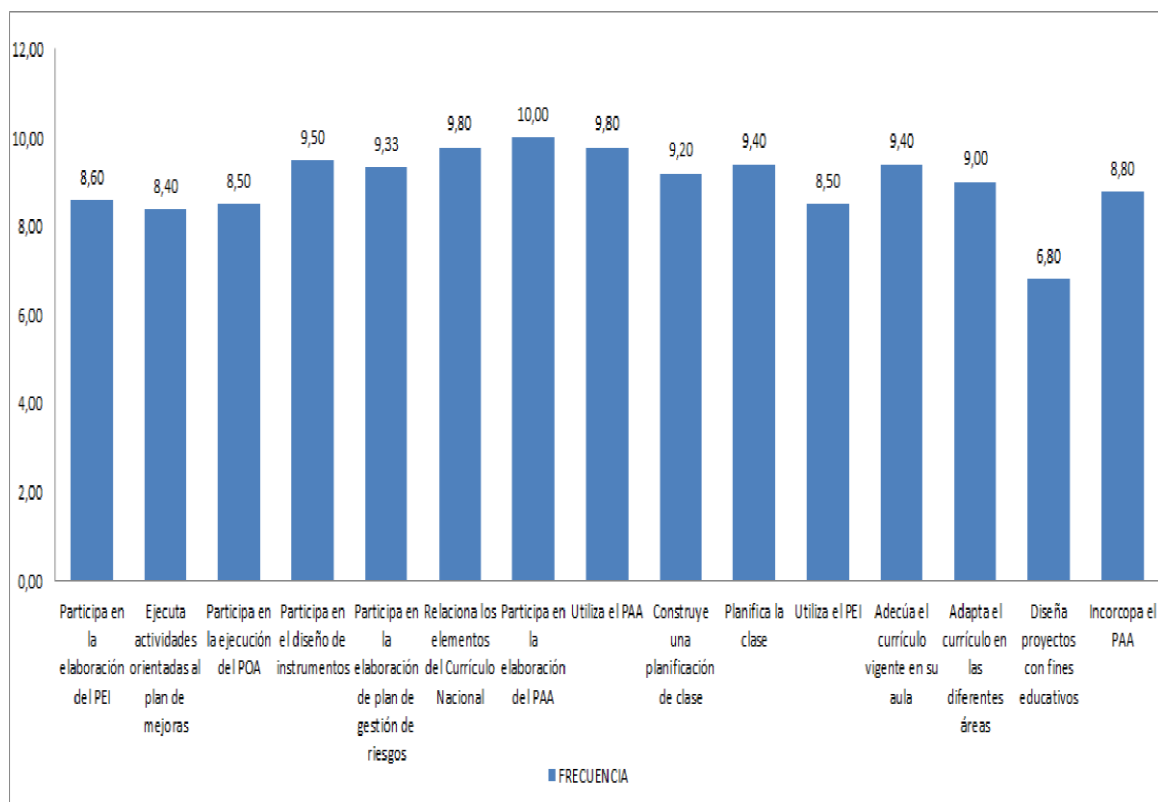


Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Luego de haber aplicado el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se obtuvieron los resultados presentados en la tabla anterior, al realizar la comparación de cada uno de los indicadores se pudo evidenciar que el de menor frecuencia correspondía al 2.14 (diseña proyectos con fines educativos) obteniendo un valor 6.80.

Al respecto un artículo presentado en la revista electrónica educarchile, (2011) menciona estar conscientes de que a menudo lo que parece buena suerte, no es tal; es más bien el resultado de un propósito definido, de la elección de un curso de acción adecuado y de un buen nivel de organización en su implementación.

Sin embargo, por la vida van personas que nunca se han preguntado a donde quieren ir, quizás por temor a ponerse objetivos que las obliguen a conducirse según cierta coherencia. Ir a la deriva parecería más simple. Así, quienes carecen de un norte, y de acciones en consecuencia, difícilmente llegaran a alguna meta; si siquiera saben hacia dónde se dirigen ahora bien, quienes si se han planteado aspiraciones van a necesitar prontamente definir un conjunto de acciones, recursos, medios, plazos, prioridades y proyectos personales que les

permitan avanzar. Una de las cosas que se puede evidenciar es la falta de un trabajo continuo mediante la realización de proyectos, los mismos que enriquecerán y aportarán para el desarrollo de la institución, en cierta forma se viene trabajando en los mismos pero no al cien por ciento se ha marcado un camino pero aún hay mucho más que hacer en pro de mejorar y brindar una educación de calidad.

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

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

INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
Utiliza el PAA	9,80	98%
Construye una planificación de clase	9,40	94%
Planifica la clase	9,20	92%
Utiliza el PEI	8,60	86%
Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL	137,40	
PROMEDIO	9,16	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

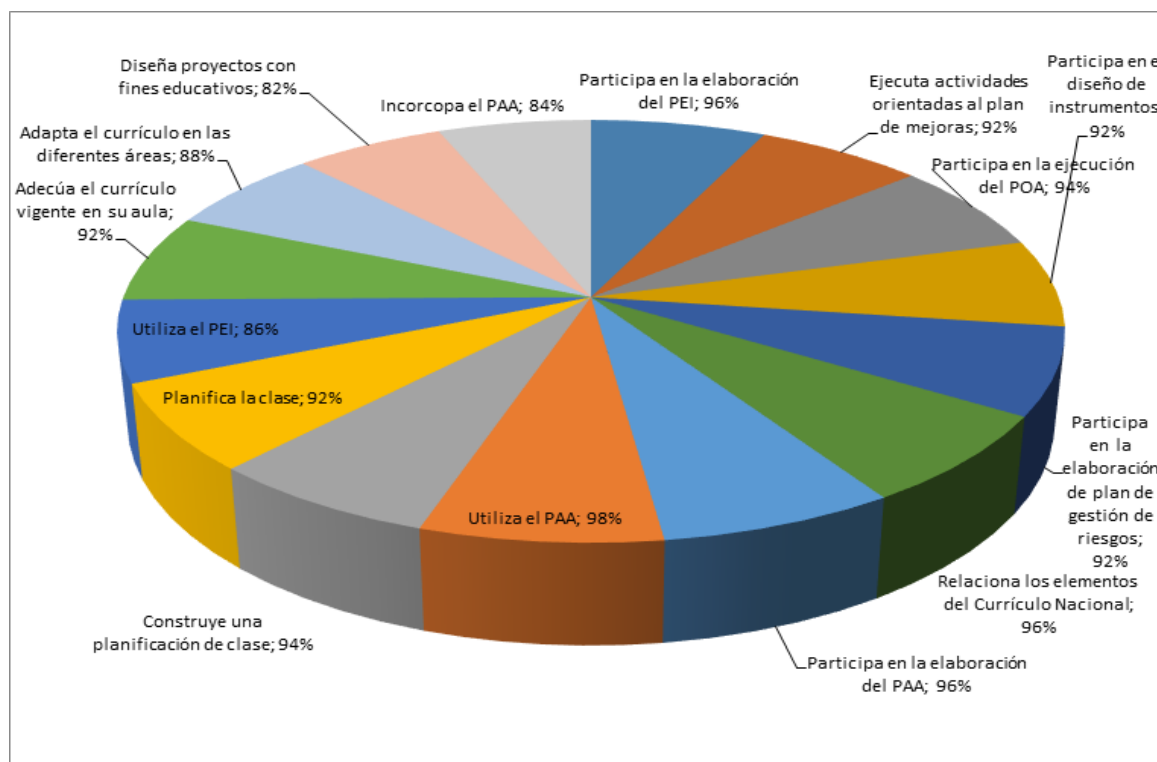


Figura 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se muestran de manera satisfactoria no obstante al realizar una comparación de frecuencia en cada indicador se pudo notar que el de menor valor correspondía al 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) con una frecuencia de 8.20. Una mirada permanente sobre la organización y gestión escolar en vistas a adecuarla a, las necesidades de los alumnos y a las demandas curriculares, para lograr una actuación más efectiva. (Gobierno de Mendoza, Dirección General de las Escuelas, abril, 1996). Se puede denotar que muchas de las veces no se dan la importancia necesaria a temas que impulsan a un mejor nivel la calidad de educación que se imparten a los estudiantes, es por ello que las instituciones educativas deben fomentar en cada uno de los docentes la realización de proyectos que benefician a toda la comunidad educativa.

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

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

	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	82%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	TOTAL	136,60	
	PROMEDIO	9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

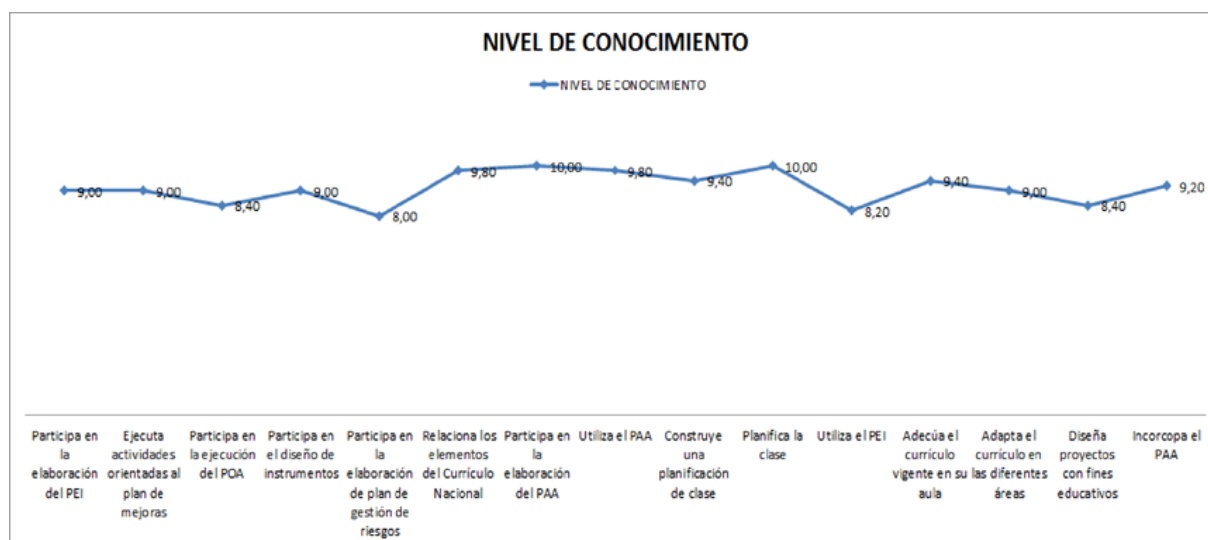


Figura 6: conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Los resultados obtenidos luego de aplicar el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se muestran de manera satisfactoria, sin embargo al momento de realizar un comparación de cada uno de los valores obtenidos en las frecuencias se encontró que existía una que era la más baja con relación a las demás esta correspondía al indicador 2.5 (participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) obteniendo una frecuencia de 8.00. “La planificación viene a ser una herramienta de acción que estimula las facultades de percepción de la múltiples y complejas dimensiones y dinamismos sociales con vistas a incrementar la fecundidad y eficacia del pensamiento y de la acción. A partir de las categorías que incorpora el planeamiento estratégico, es posible enriquecer la reflexión y la acción personal del grupo (organización) promoviendo cambios en la amplitud y profundidad de la percepción y en la conducción, administración y gestión de situaciones.” (Osorio, 2003: s. p.) . En muchos de los casos los docentes no dan la suficiente relevancia al tema debido a que se piense que jamás va ocurrir eso en la institución por lo que no le ven la necesidad de realizar dicha planificación, o debido a que la institución se encuentra en una zona que presenta pocos riesgos de sufrir alguna catástrofe natural, tomando en cuenta que si se hace una revisión a la historia de las instituciones de la zona se puede dar en cuenta que no se han dado situaciones referentes a dicho tema en la que haya habido pérdidas humanas o casos que lamentar.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 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	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%

TOTAL	92,80	
PROMEDIO	9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

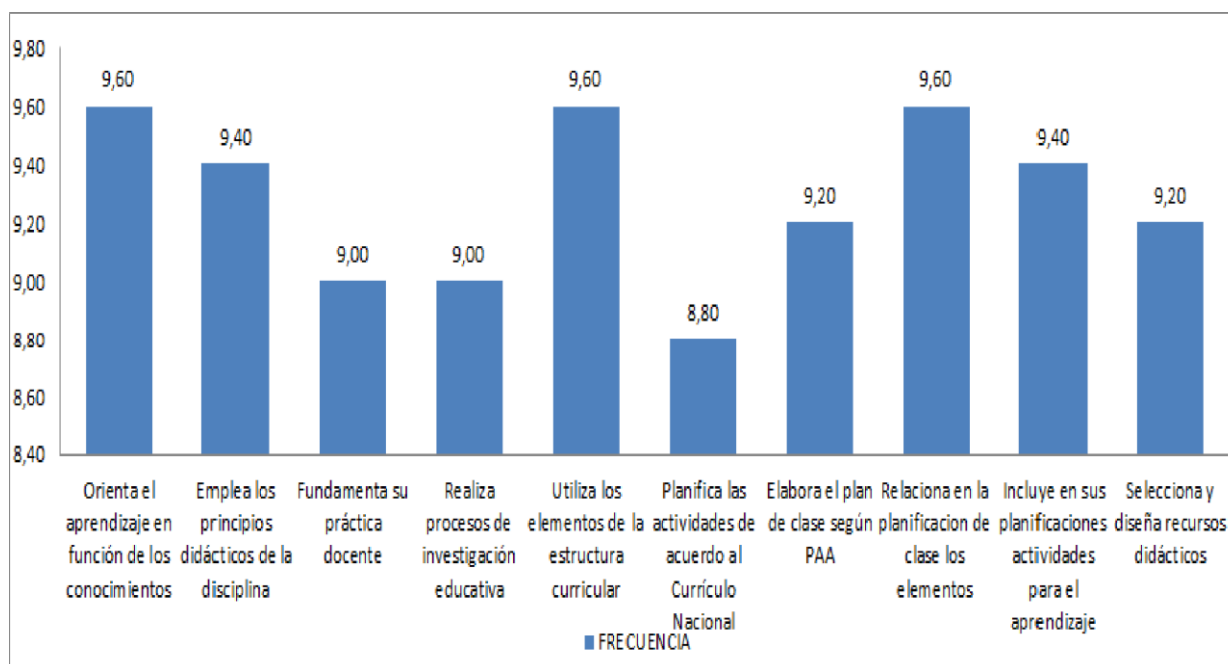


Figura 7: Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Luego de haber aplicado el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay los resultados se presentan en la tabla anterior en la misma que podemos observar que los resultados obtenidos son satisfactorios sin embargo al comparar los valores obtenidos en las frecuencias de cada uno de los ítems se pudo denotar que en uno de ellos presenta un valor inferior a todos ellos, este corresponde al indicador 3.6 (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional) en la que obtiene una frecuencia de 8.80. Con relación al tema Batista (2001) indica que la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. De manera general se puede notar que se está fallando en lo referente al tema de la planificación quizá porque en mucho de los casos no se tiene la costumbre de planificar o por la falta de conocimiento del tema, es por ellos que de cierta forma las instituciones educativas deben dar mayor énfasis al tema y de cierta forma exigir a los docentes a estar totalmente empapados sobre el tema sobre todo deben

estar conscientes que para lograr alcanzar los objetivos educativos se debe seguir un patrón que de cierta forma han sido probados que sirven para enrumbarse en el camino correcto.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		94,20	
PROMEDIO		9,42	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

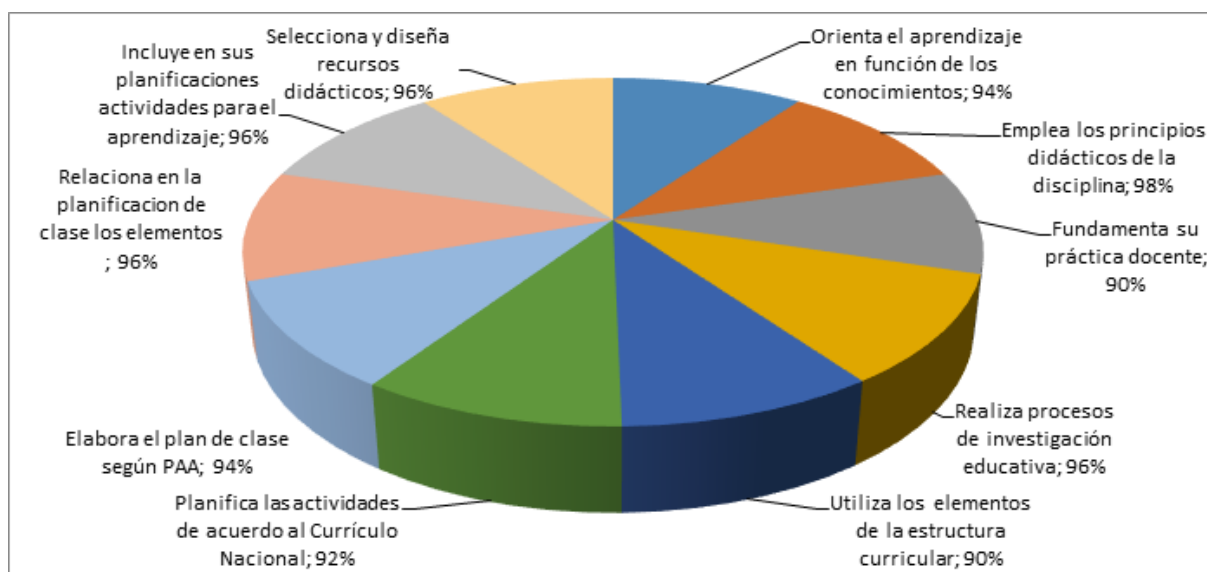


Figura 8: Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante realizando una acción comparativa entre los mismos se pudo observar que el indicador 3.3(fundamenta su práctica docente) su frecuencia es la más baja con relación a las demás la misma que es de 9.0, por eso para la Educación es importante comprender a fondo la postura constructivista, pues esta forma de comprender la cognición humana cuestiona abiertamente las teorías tradicionales, que considera la educación como la transmisión de un saber y al alumno como un recipiente vacío que debe ser llenado por el profesor que tiene todos los conocimientos (Diesbach, 2000). Por ello es muy importante que todos los docentes estén conscientes de la importancia, la responsabilidad y enorme tarea que tienen al estar al frente de un grupo de personas que confían en que sus acciones de facilitador encaminen a la adquisición correcta de nuevos conocimientos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	95,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

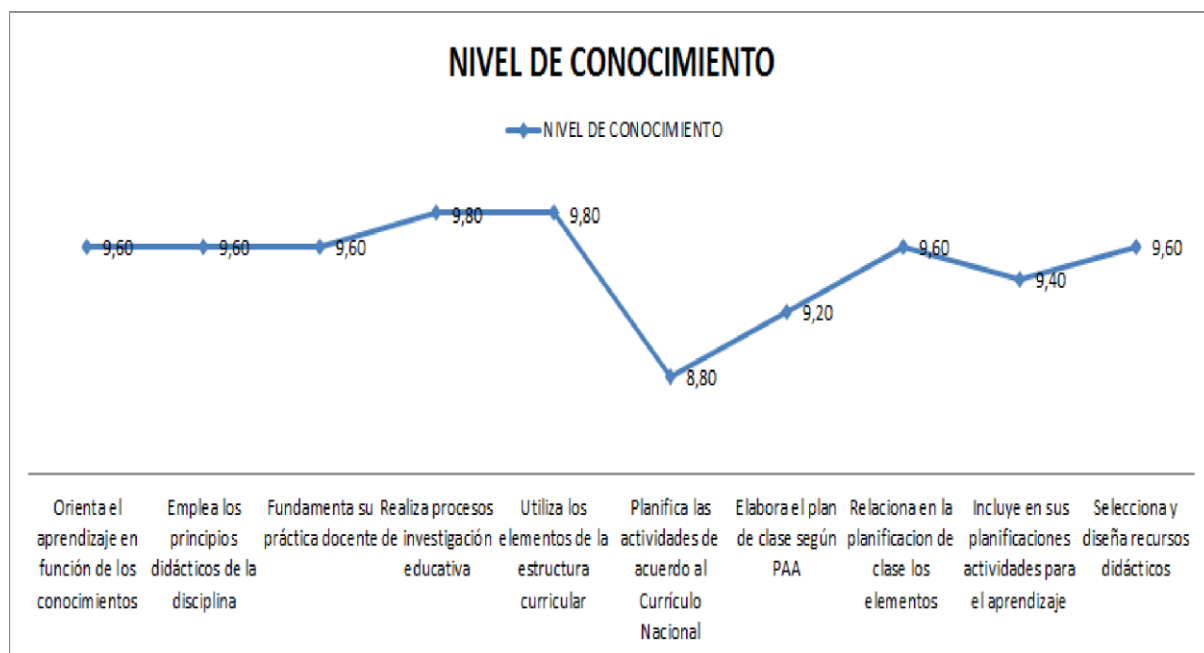


Figura 9: conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño profesional en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

Luego de la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay los datos obtenidos se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante luego de haber realizado una comparación jerárquica se pudo identificar que existe un ítem que obtiene una frecuencia baja con relación al resto, esta corresponde al indicador 3.6(Planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional) la misma que obtiene una frecuencia de 8.80. es por ello que la planificación viene a ser una herramienta de acción que estimula las facultades de percepción de la múltiples y complejas dimensiones y dinanismos sociales con vistas a incrementar la fecundidad y eficacia del pensamiento y de la acción. A partir de las categorías que incorpora el planeamiento estratégico, es posible enriquecer la reflexión y la acción personal del grupo (organización) promoviendo cambios en la amplitud y profundidad de la percepción y en la conducción, administración y gestión de situaciones." (Osorio, 2003: s. p.). Cada uno de los docentes debe tomar en cuenta los parámetros que se nos da al momento de planificar, jamás se debe olvidar que la responsabilidad encomendada la de orientar a los estudiantes es un trabajo muy duro pero reconfortante en el que se debe ser conscientes que en ningún momento al transcurso de un proceso educativo se debe improvisar.

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

Tabla10: niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	8,90	94%	89%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,10	94%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	8,40	90%	84%
	TOTAL	27,80	26,40		
	PROMEDIO	9,27	8,80	93%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

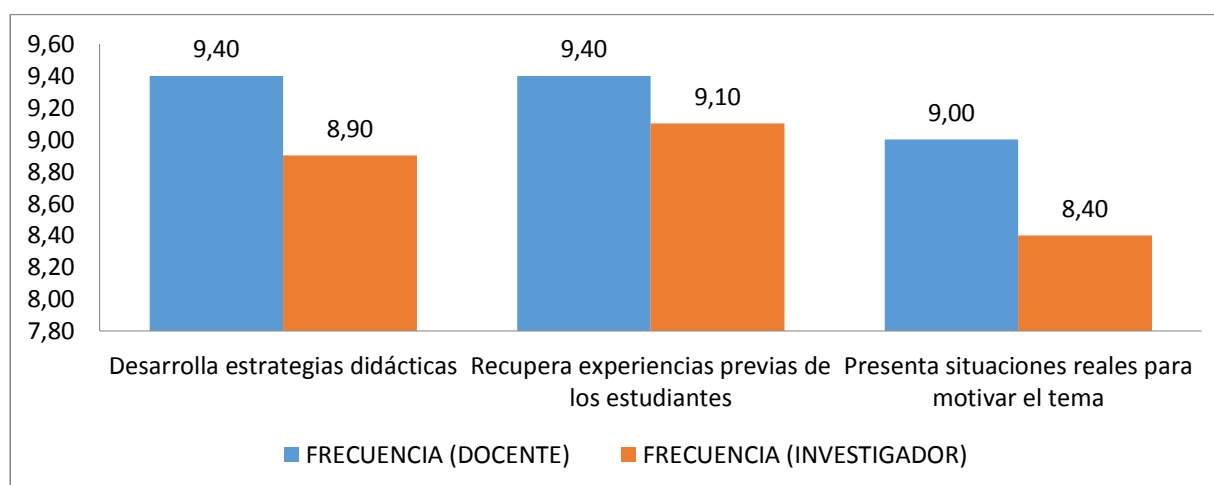


Figura 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Los resultados obtenidos luego de haber aplicado el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se muestran de forma satisfactoria, sin embargo realizando una acción comparativa entre todas las frecuencias se pudo evidenciar que el indicador 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema) se obtiene una frecuencia de 8.40. Según Tardif (2004) nos enseña que “es imposible comprender la naturaleza de lo que el profesor sabe, sin ponerlo en íntima relación con lo que es, hace, piensa y dice en los espacios cotidianos de trabajo” (pag. 13). El éxito de una clase esta en despertar el interés en los estudiantes sobre el tema, dependiendo de la forma o manera que se les presente se lograra captar en forma total su atención, es por ello que cada uno de los maestros deben investigar o buscar formas creativas e innovadoras de presentar el tema a los estudiantes porque de ello va depender el interés que pongan para la construcción del nuevo conocimiento.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	8,70	90%	87%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	9,10	92%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	8,70	92%	87%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,50	94%	95%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	8,70	80%	87%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,80	90%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,90	94%	89%
	TOTAL	63,20	62,40		
	PROMEDIO	9,03	8,91	90%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

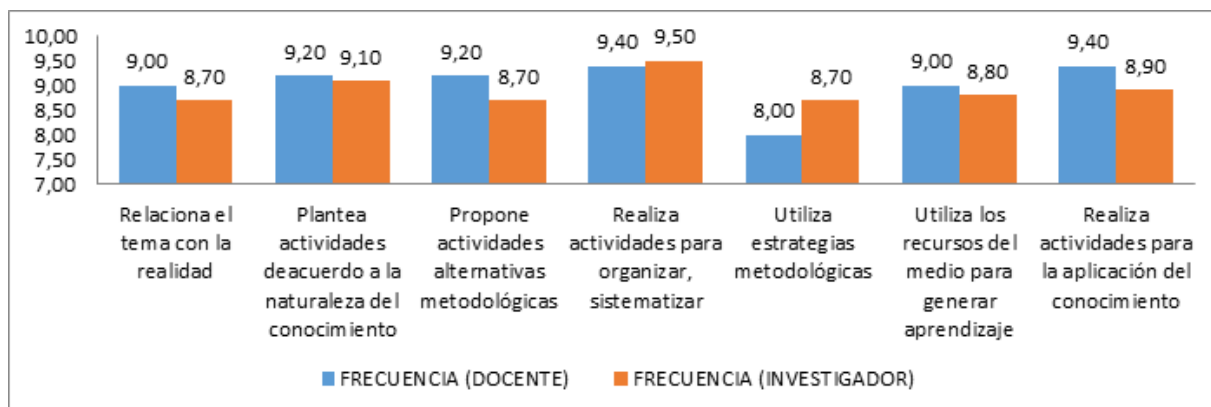


Tabla 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

Los resultados obtenidos luego de haber aplicado el cuestionario de evaluación del desempeño docente para la obtención de datos que sirvieron luego en la tabulación, en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se puede evidenciar que los resultados son satisfactorios, no obstante, al comparar cada uno de las frecuencias obtenidas se pudo evidenciar que el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) alcanzó un valor de 8.00 con referencia al resto de frecuencias ante este tema autores como Según Dunkin, (1997) afirma que la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes. Además, define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias, y del desempeño docente como la forma en que se conduce durante el proceso de enseñar. La importancia de las estrategias dentro de la educación son aquellas que ayudaran a alcanzar los objetivos planteados, servirán para afianzar de manera más sólida los conocimientos haciendo que los mismos se alcancen o se logre en menor o mayor tiempo. Las estrategias son muy importantes porque será la forma que captemos la atención de los estudiantes y despertemos en ellos el interés y amor hacia dicha asignatura esto por lo consiguiente los llevara a generar en ellos el hábito de investigar porque desearan ampliar sus conocimientos sobre dicho tema.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	8,00	84%	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	8,50	86%	85%

3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	8,10	80%	81%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	8,70	92%	87%
TOTAL		34,20	33,30		
PROMEDIO		8,55	8,33	86%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

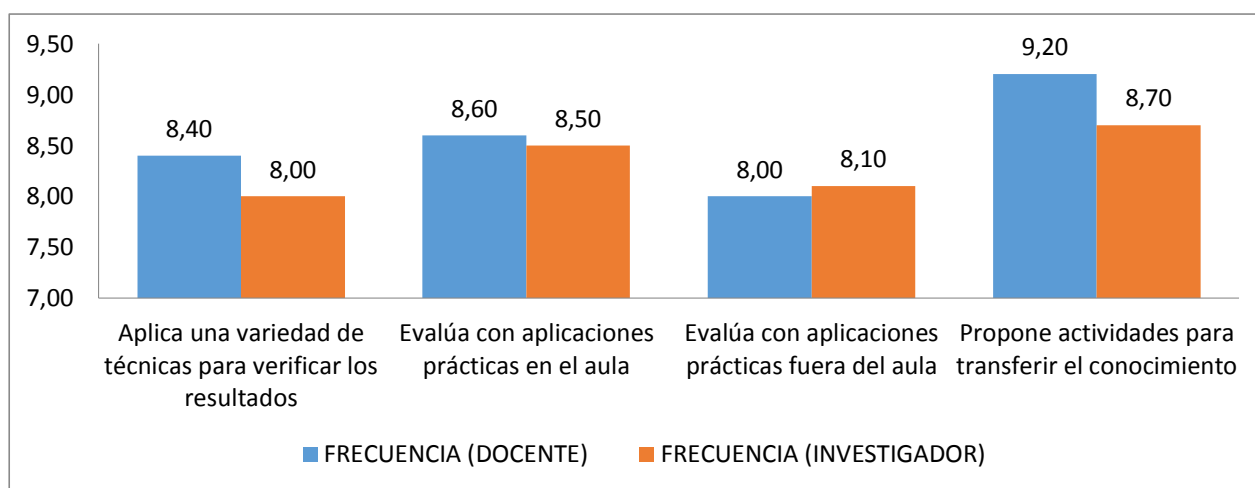


Tabla 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

Al concluir con la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se deduce que los resultados obtenidos son satisfactorios no obstante luego de realizar el comparativo jerárquico se puede deducir que existen dos indicadores en la que se obtienen frecuencias iguales, el uno corresponde al indicador 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) y el otro es el 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) alcanzando una frecuencia de 8.00 en los dos casos. Para Zubiría (2006) el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender. La falta de articulación entre lo que sucede en el aula y el medio exterior hace que los aprendizajes no sean significativos, recordemos que la última etapa justamente en el proceso de enseñanza es la evaluación, la misma que se debe planificar de tal manera que realmente sirva no únicamente para medir sino para poder identificar problemas y logremos dar una solución

justa y a tiempo, recordando que todo tiene sus pasos su secuencia que si en algún momento nos saltamos o no afianzamos bien los conocimientos a partir de ese momento las bases no estarán bien definidas.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,27	8,80	93%	88%
3.12	DESARROLLO	9,03	8,91	90%	89%
3.13	EVALUACIÓN	8,55	8,33	86%	83%
	TOTAL	26,85	26,04		
	PROMEDIO	8,95	8,68	89%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

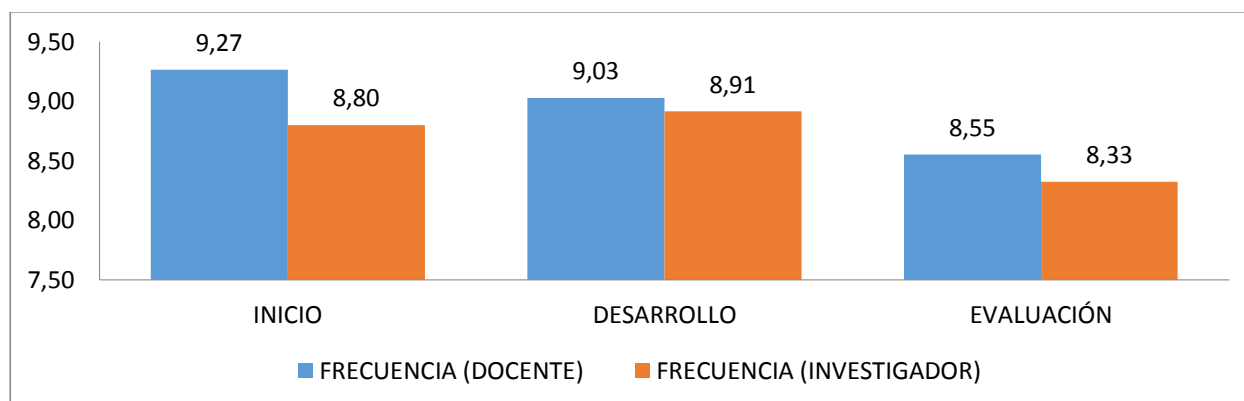


Figura 13: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay son

satisfactorios sin embargo al realizar una comparación con cada una de las frecuencias obtenidas se pudo notar que el indicador 3.13 (Evaluación) obteniendo un valor de 8.33 recordando que esto es en una tabla general donde incluyen los tres procesos, por eso tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué (Montenegro, 2003, pag. 31). Realizando un análisis general entre los tres procesos se puede dar cuenta el momento en que más se está fallando es en la evaluación, desde mi punto de vista quizá es la parte más importante del proceso educativo debido a que es el momento en que podemos darnos cuenta si hemos logrado alcanzar los objetivos planteados o a su vez identificar falencias durante el proceso y así de esta forma buscar los mecanismos necesarios para poder corregir o reforzar ciertas áreas sin embargo quizá por la falta de conocimiento o falta de entrega a la labor no se realiza de forma adecuada.

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

INICIO

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

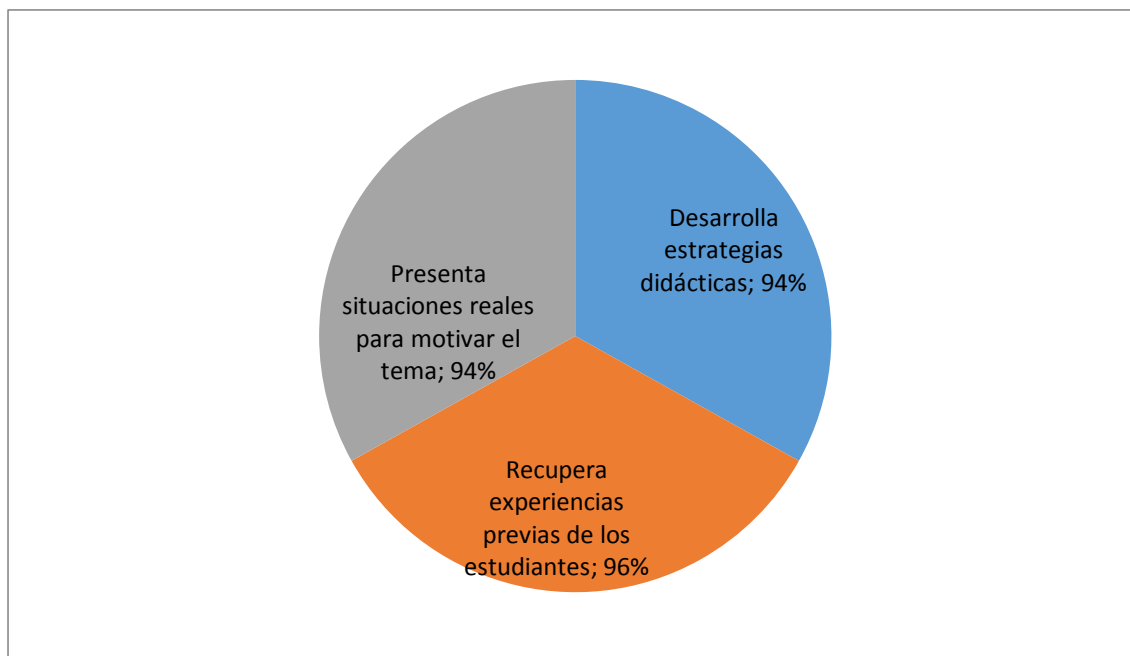


Figura14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Los resultados que se obtuvieron al culminar de la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay son satisfactorios, considerando que luego de realizar una comparación jerárquica entre todos los valores obtenidos se pudo identificar que dos de los mismos eran iguales estos corresponden el uno al indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) y el otro es el 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con relación al tema Day (2007) menciona que en este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión, continuidad y equilibrio, no solo en el “qué” y el “cómo” de su ejercicio docente, sino también en el “por qué” en relación con sus fines “morales” fundamentalmente. Exige también que se aborden sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional. Uno de los pilares fundamentales que cada uno de los docentes debe considerar al momento de la enseñanza es la de innovar, dejar en el pasado la educación tradicional buscar o crear maneras de llegar a los estudiantes, despertar en ellos ese amor al estudio esa entrega que les haga protagonistas principales y generadores de nuevos conocimientos.

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

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	66,20	
	PROMEDIO	9,46	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de Bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

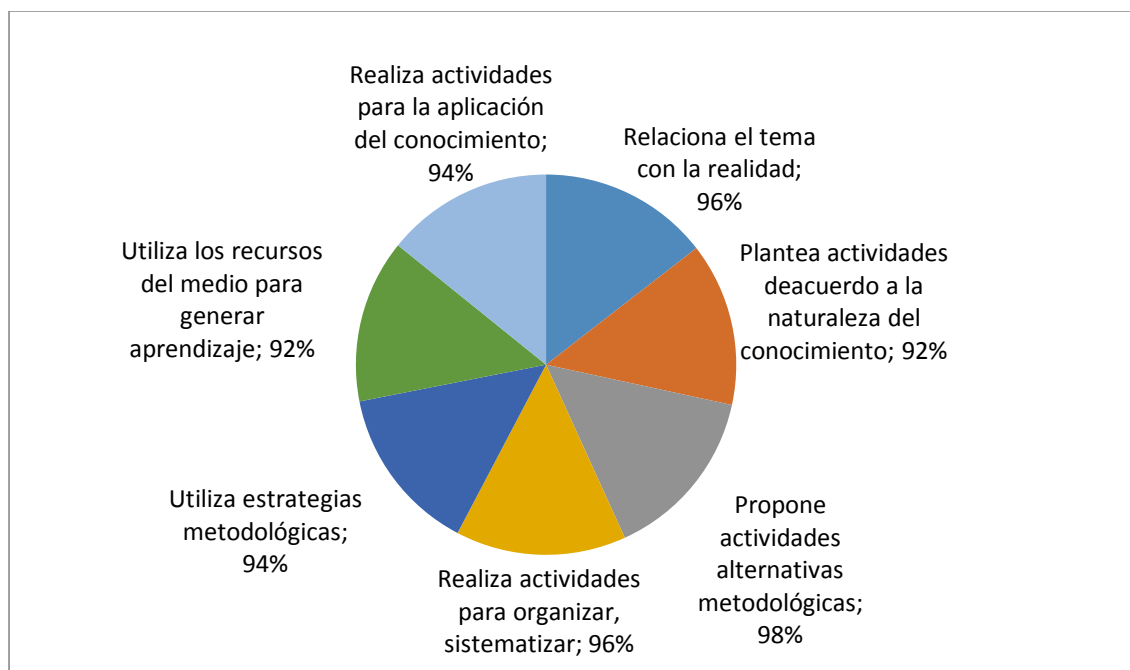


Figura 15: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de Bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

Luego de concluir con la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay los resultados obtenidos podemos decir que son satisfactorios. Al realizar una comparación con cada una de las frecuencias existentes se pudo diferenciar dos de ellas que tenían el mismo valor la una corresponde al indicador 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) y la 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar nuevos aprendizajes). Refiriéndose al tema Davini, (1997) indica que el docente debe buscar su continuo crecimiento profesional. Para un buen desempeño en su quehacer educativo el docente tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. A mayor educación del docente mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos. Las alternativas que nos presenta la tecnología son tan diversas que pueden ser empleadas para aprovechar al máximo el potencial de cada estudiante, considerando siempre la relación que debe existir entre los conocimientos nuevos con la realidad de nuestro entorno, es por ello que los maestros deben ser creativos para obtener excelentes resultados.

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

EVALUACIÓN

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	36,20	
	PROMEDIO	9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

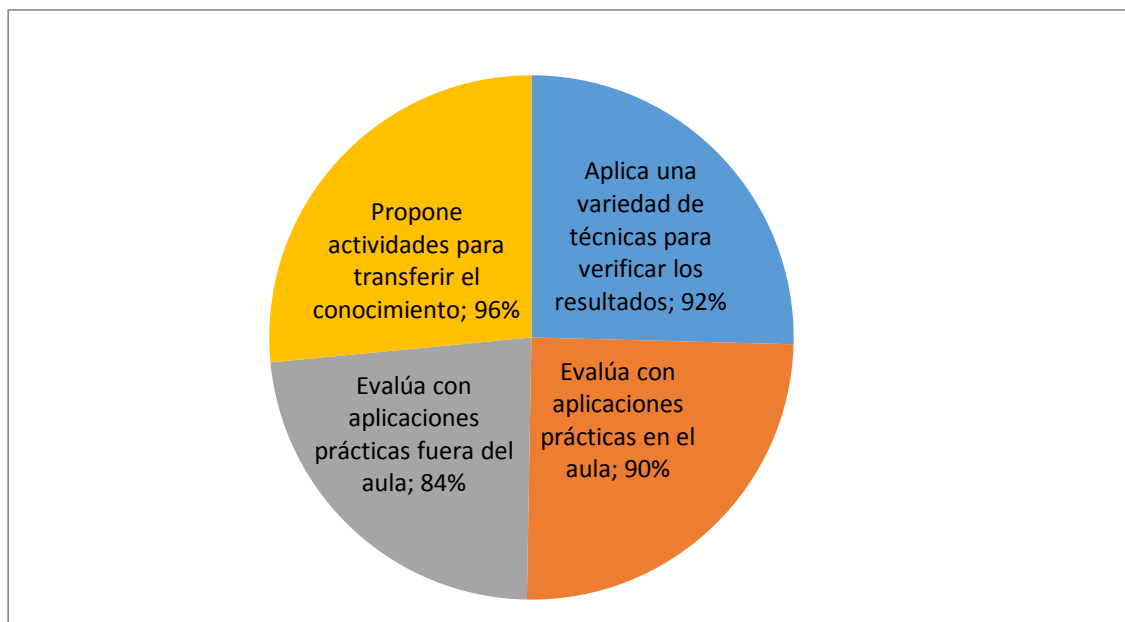


Figura 16: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Luego de haber terminado con la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se puede concluir que los resultados obtenidos son satisfactorios considerando que al momento que se realizó una comparación jerárquica se pudo evidenciar que el indicador 3.13.3(evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo un valor inferior con relación al resto siendo este de 8.40. Con relación al tema Loera,(2004) nos indica que la gestión escolar, es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica (Loera, 2004). Todos los docentes deben considerar la importancia de articular el exterior con lo que pasa en el aula ya que se debe ser capaz no únicamente fundamentar un conocimiento de una forma teórica si no relacionarla, complementarla con la práctica debido que de esta forma los conocimientos van a quedar bien definidos.

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

VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,47	95%
3.12	DESARROLLO	9,46	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,05	91%
	TOTAL	27,97	
	PROMEDIO	9,32	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

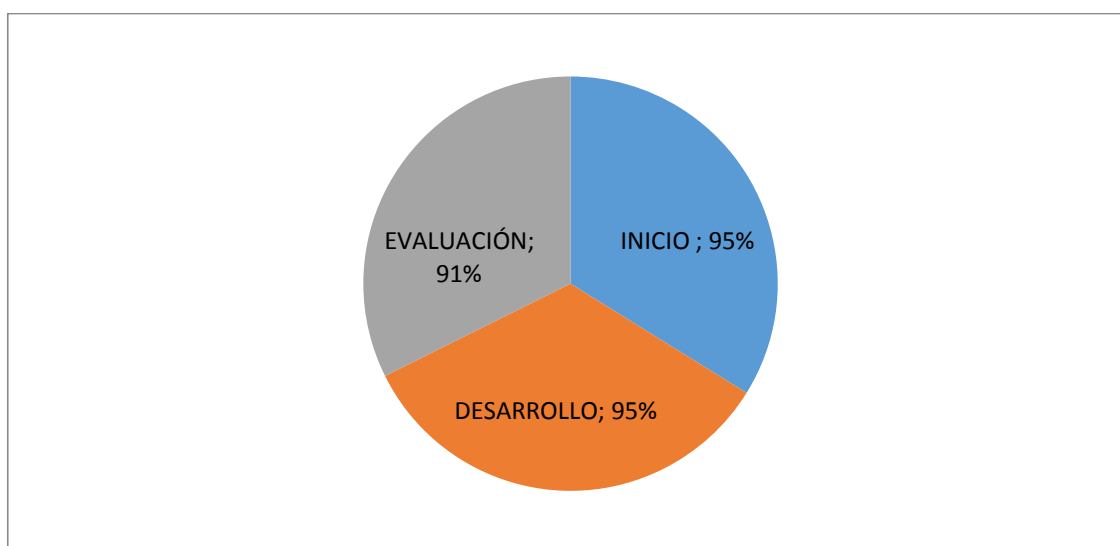


Figura 17: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”.

De manera global los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se puede concluir que los resultados son satisfactorios, pero comparando cada uno de las frecuencias se puede denotar que la correspondiente al indicador 3.13(evaluación) obtiene un valor de 9.05.Tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué (Montenegro, 2003, pag. 31). Sin duda alguna la importancia que tiene la evaluación es fundamental, una previa planificación de la misma asegura éxito. De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia la ausencia de esa planificación previa a la implementación de la evaluación de allí que surgen varios problemas en la continuidad del proceso educativo, muchos de estos problemas se

llevan durante todo el proceso que dure la formación del estudiante ya que si no se evalúa de una manera correcta podrían existir destrezas que no se encuentren en total dominio o manejo por parte de los estudiantes trayendo como consecuencias una mala comprensión en las destrezas venideras.

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

INICIO

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	28,60	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

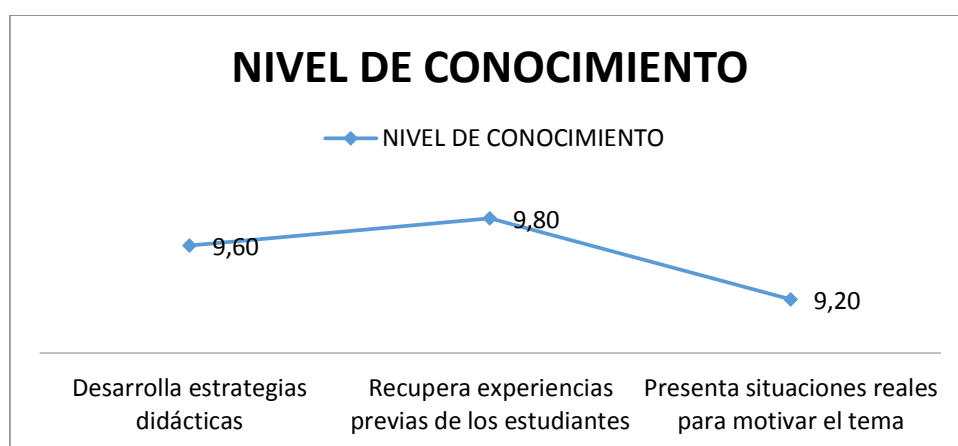


Figura 18: Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Concluida la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay los resultados fueron satisfactorios sin embargo al momento que se realizó una comparación jerárquica entre las frecuencias obtenidas se identificó que la correspondiente al indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para mejorar el tema) con un valor de 9.20. De acuerdo con Pozner (2000), la gestión educativa estratégica es una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas. Todos los docentes deben preparar el camino para la adquisición de nuevos conocimientos saliendo de lo tradicional buscando formas en las que se puede despertar el interés en cada uno de los estudiantes porque de ello dependerá el éxito en el proceso.

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

DESARROLLO

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	63,60	
	PROMEDIO	9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

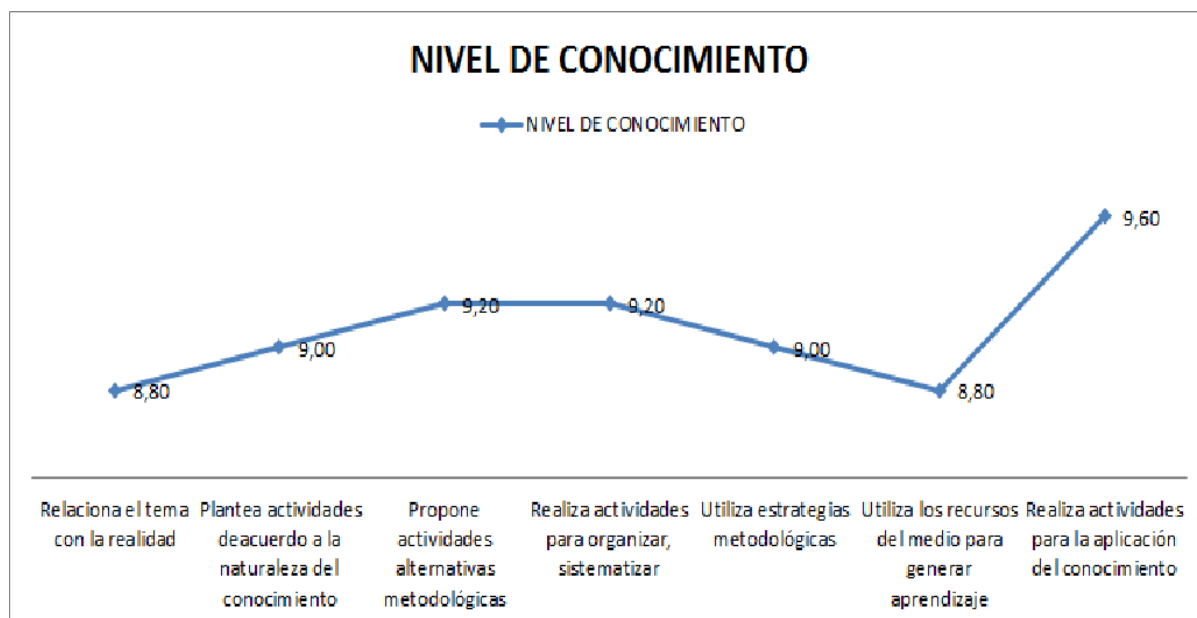


Figura 19: Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Luego de haber aplicado el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se puede concluir que los datos obtenidos son satisfactorios, luego al realizar una comparación jerárquica de todas las frecuencias obtenidas se pudo denotar que la correspondiente al indicador 3.12.1(Relaciona el tema con la realidad) y el ítem 3.12.6(Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) en los dos casos el valor es igual de 8.80 .Day(2007) menciona que en este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión, continuidad y equilibrio, no solo en el “que” y el “como” de su ejercicio docente, sino también en el “por qué” en relación con sus fines “morales” fundamentalmente. Exige también que se aborden sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional. Dentro del proceso de enseñanza según los resultados obtenidos la falencia que los maestros presentan es el de relacionar el tema con la realidad, utilizando los recursos del medio en más constante por ello que la institución en si debe buscar los mecanismos en reforzar a los docentes en estos temas para que los temas a impartir queden afianzados en los estudiantes y de esta manera no exista problemas o queden vacíos que a la larga deterioren las bases para el logro de nuevos aprendizajes.

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

EVALUACIÓN:

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	35,60	
	PROMEDIO	8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

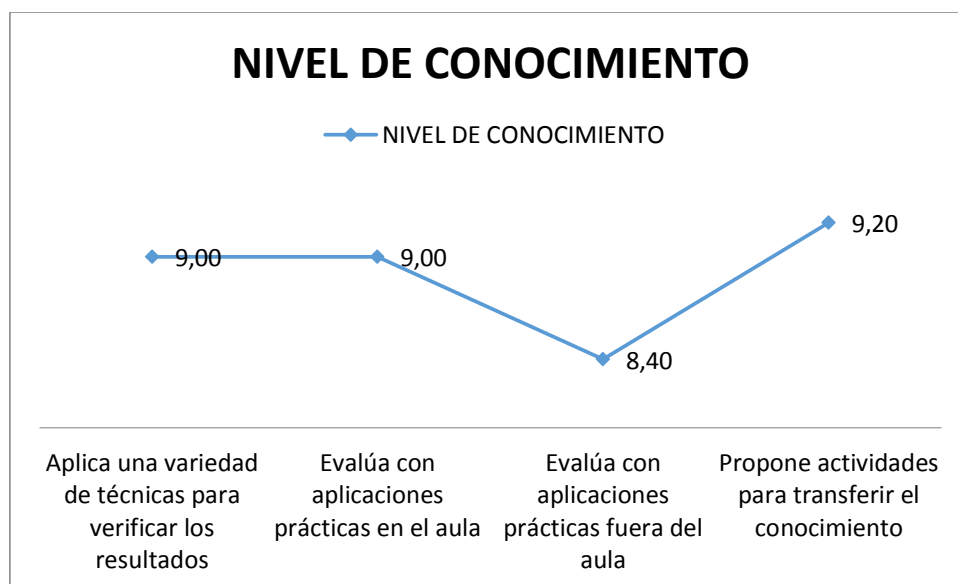


Figura 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

Los resultados obtenidos luego de aplicar el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se puede concluir que los resultados obtenidos son satisfactorios sin embargo al realizar una comparación entre cada una de las frecuencias se evidenció que el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo el valor más inferior de 8.40.

Para Zubiría (2006) el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender. En la mayoría de los casos concentramos o se da mayor énfasis únicamente a lo teórico y no se relaciona con el exterior en donde se va aplicar cada uno de esos conocimientos adquiridos en el proceso de aprendizaje. Cada docente debe apuntar a que los conocimientos impartidos deben tener un vínculo directo con el exterior ya que es allí donde realmente el estudiante va a aplicar lo aprendido convirtiéndose en un aprendizaje significativo el mismo que perdurará.

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

VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
	TOTAL	26,40	
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

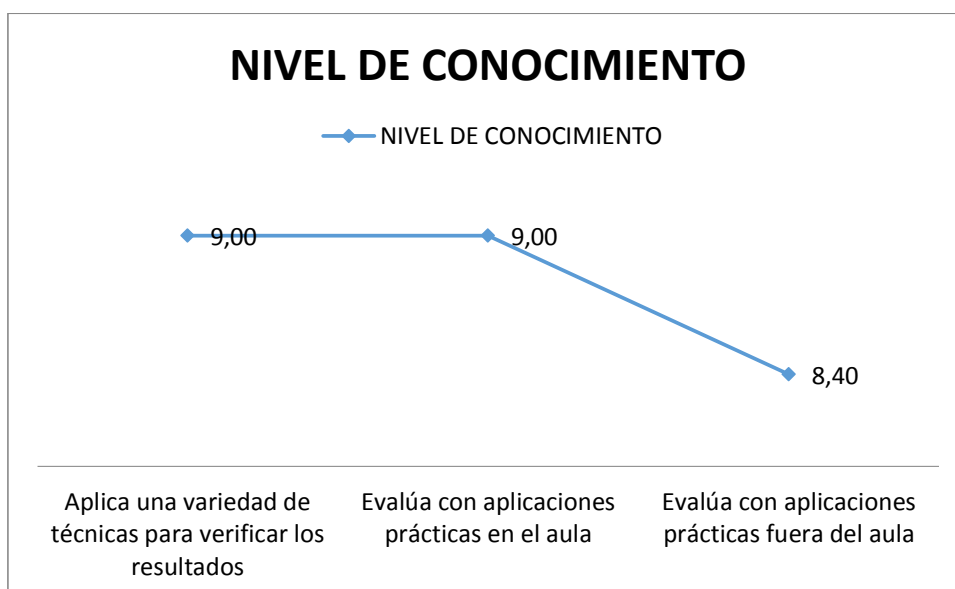


Figura 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Los resultados obtenidos luego de aplicar el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay son satisfactorios, en la figura 21 se presentan los resultados obtenidos al combinar los tres procesos correspondientes al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la misma se puede resaltar que el indicador 3.13(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo una frecuencia de 8.40 siendo inferior a todas las demás. Por eso tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué (Montenegro, 2003, pag. 31). Lamentablemente una de las cosas que más se evidencia fallas es al finalizar el proceso de enseñanza quizá debido a la falta de conocimientos de las formas existentes de aplicación de procesos en esta etapa.

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

Tabla 27: (Transpuesto) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,27	9,03	8,55
IMPORTANCIA	9,47	9,46	9,05
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,53	9,09	8,90

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

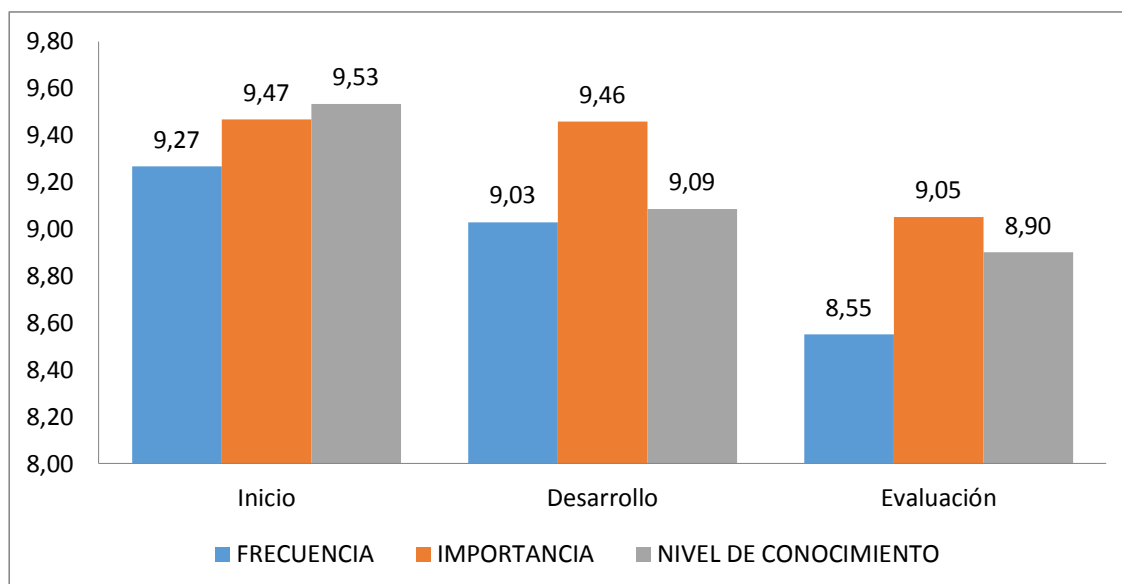


Figura 27:(Transpuesto) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	9,40	84%	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,25	8,50	83%	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,67	7,60	87%	76%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	7,80	82%	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	8,80	84%	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	9,20	90%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,40	88%	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,00	94%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,10	92%	91%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,00	96%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,80	8,50	78%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8,80	90%	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8,80	96%	88%
	TOTAL	114,32	112,90		
	PROMEDIO	8,79	8,68	88%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa "Jardín del Azuay"

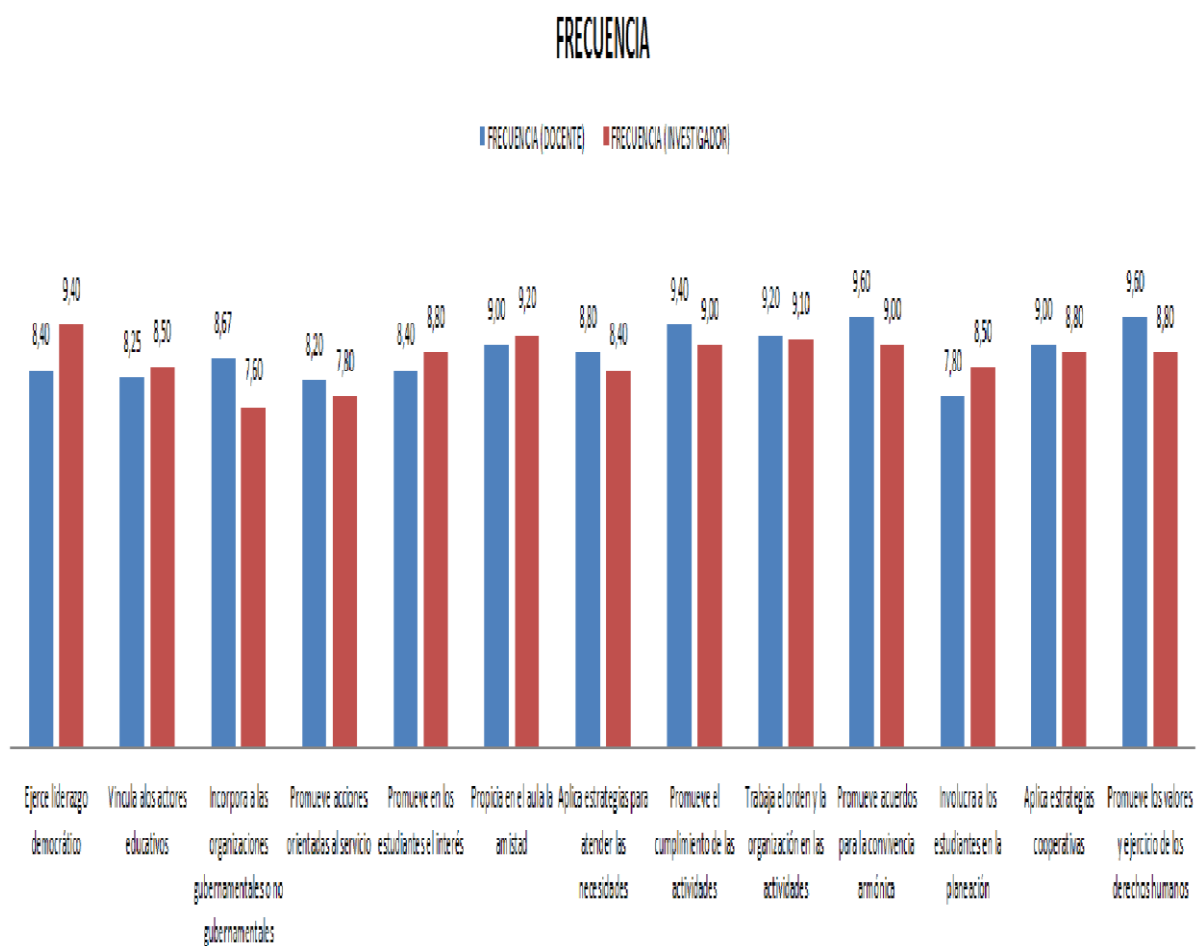


Figura 22: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Al finalizar con la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se puede concluir que los valores obtenidos son satisfactorios no obstante al realizar una comparación jerárquica se identificó que entre todas las frecuencias obtenidas la de menor valor corresponde al indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) con un valor de 7.60. La práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo (alumnos, docentes, padres, autoridades). También intervienen los aspectos políticos-institucionales, administrativos y normativos, que en virtud del proyecto educativo de cada país, delimita el rol del maestro (Contreras Johanna, 2003). Para que el proceso de aprendizaje sea exitoso el docente debe incluir a la mayor cantidad de protagonistas posibles existentes en el medio, para que pueda llevar lo teórico difundido en

las aulas a concretar mediante la práctica valiéndose de diversas instituciones que con su debida gestión estoy seguro que estiraran su brazo e bienestar de todos los jóvenes.

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

Tabla 23: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		121,40	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

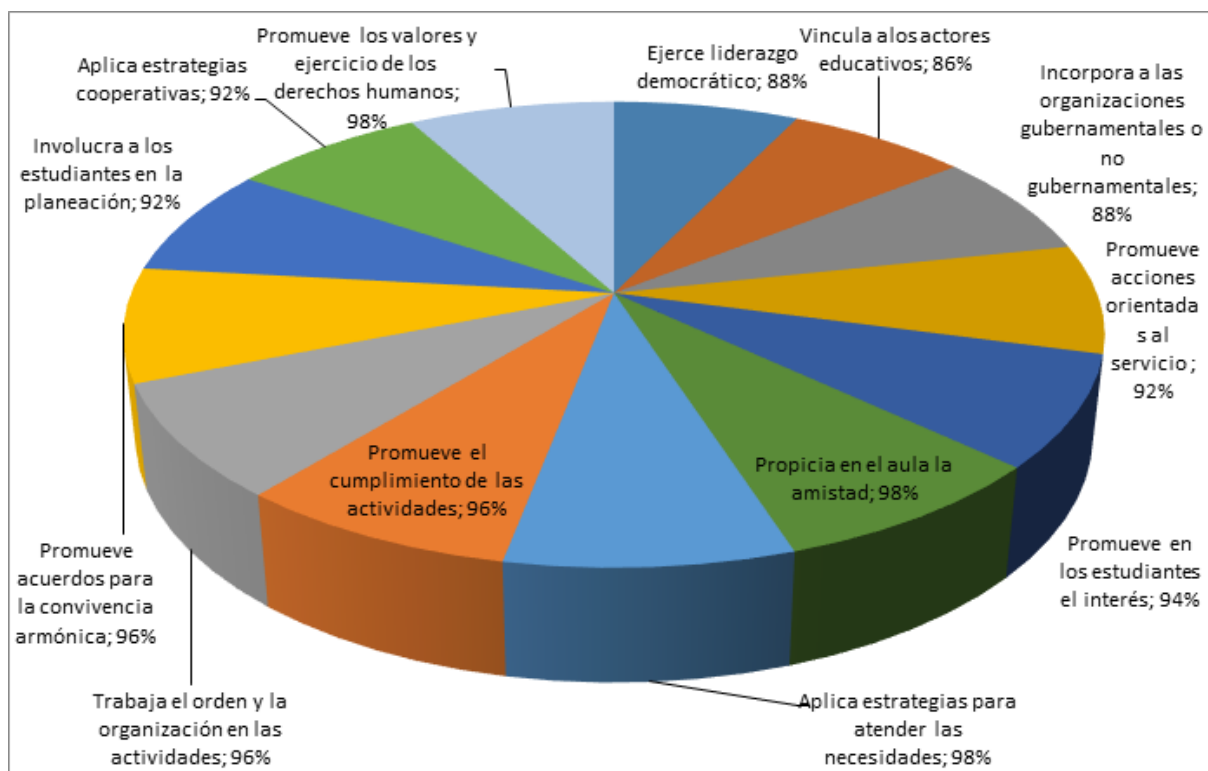


Figura 23: Nivel de Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Con los valores obtenidos luego de haber aplicado el cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay podemos concluir que los resultados son satisfactorios, pero al momento en que se realizó una comparación entre cada una de las frecuencias obtenidas se pudo notar que el indicador 4.2 (vincula a los actores educativos) le correspondía un valor inferior siendo este de 8.6. Según Correa.(1999) la tendencia actual es articular programas de formación permanente con la innovación educativa y la investigación aplicada, enfocadas tales actividades hacia los centros de desempeño laboral, porque el objetivo de los mismos, es incidir directamente en la calidad de los procesos que se ejecutan. Es importante por ello recalcar la importancia de hacer partícipes a todos los actores educativos en el proceso de construcción de aprendizajes significativos.

Una vinculación de todos los actores en los procesos educativos permite que la institución adquiera mayores oportunidades y mayores ventajas al momento de enfrentar nuevos retos que se presenten. De igual forma hace que la institución mantenga una mayor conexión aventajándole ante las dificultades que se le presenten, al final los mayores beneficiados

serán los estudiantes porque permitirán que los conocimientos adquiridos sirvan para enfrentar los desafíos fuera del aula con mayor ventaja.

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

Tabla 24: Nivel de conocimiento 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	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,33	93%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		117,73	
PROMEDIO		9,06	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

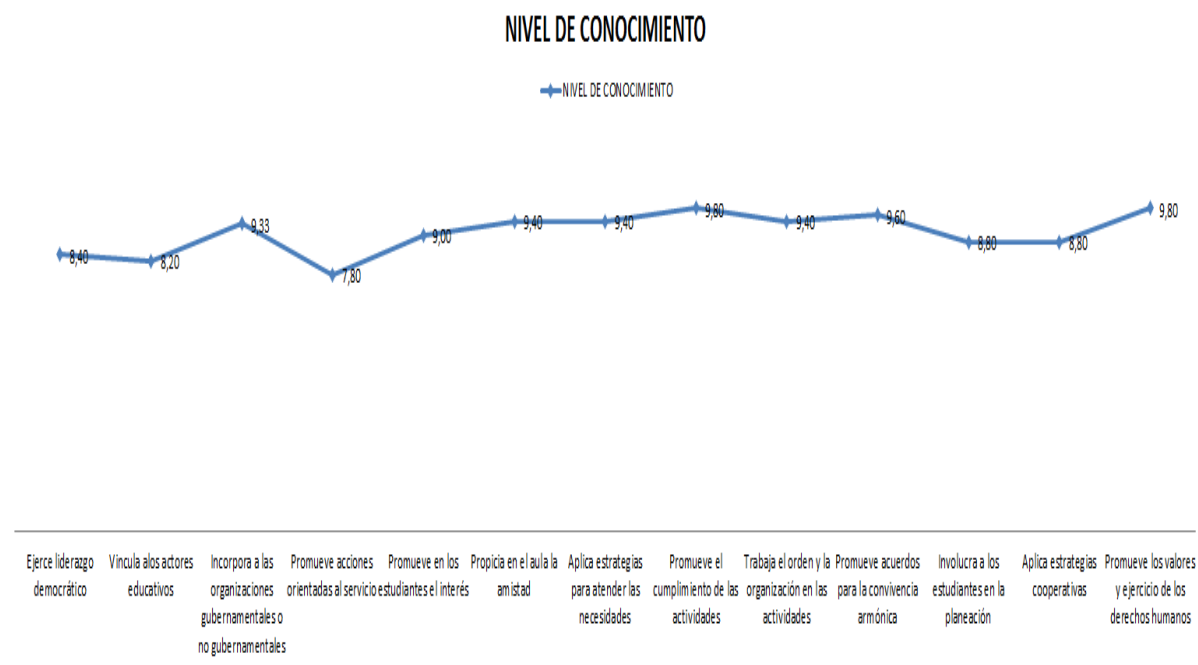


Figura 24: Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante realizando una acción comparativa entre los mismos se pudo observar que el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) con una frecuencia de 7.80 resultando ser la más inferior con relación a las demás. En este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión, continuidad y equilibrio, no solo en el “que” y el “como” de su ejercicio docente, sino también en el “por qué” en relación con sus fines “morales” fundamentalmente. Exige también que se aborden sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional (Day, 2007). Es de vital importancia educar a los jóvenes con miras al servicio de las personas que de una u otra forman lo necesitan, pero para ello los docentes deben inculcar en ellos poco a poco este hábito que le ayudara a crecer como persona y a su vez a sentirse satisfecho por la acción realizada.

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

Tabla 28: 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	9,27	8,80
	Desarrollo	9,03	8,91
	Evaluación	8,55	8,33
	Visión Global	8,95	8,68
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,79	8,68

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

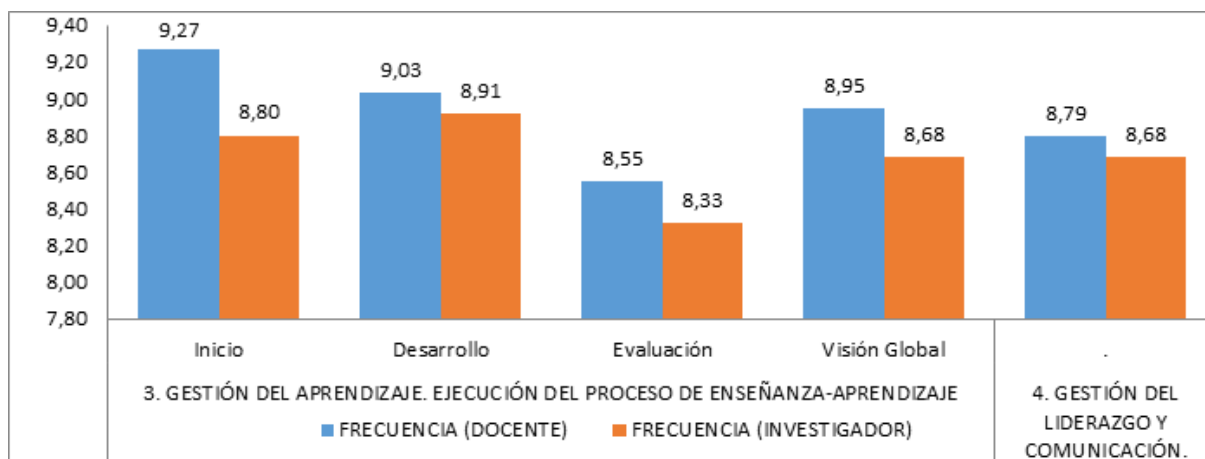


Figura 28: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Los resultados obtenidos luego de realizar un análisis comparativo entre las frecuencias del cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación y la ficha de observación aplicada a los docentes investigados en el primer año de bachillerato de la institución educativa Jardín del Azuay. En el ámbito de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje correspondiendo a la etapa de evaluación se obtuvo una frecuencia de 8.33, valor que viene dado por la ficha de observación que se aplicó por parte de investigador. Ante ello Delannoy F, (2001) indica que la gestión educativa se preocupa por la búsqueda de mayor eficiencia y orienta la acción

hacia el logro de la productividad educativa y la rendición de cuentas; por herramientas de la administración como la medición y la evaluación. Por lo tanto se concluye que los valores obtenidos son satisfactorios haciendo referencia que la parte que más se falla es la parte de la evaluación proceso que ha venido mostrando falencias durante todo el proceso de análisis, es por tal motivo que se debe dar mayor importancia a la parte de la evaluación porque de ello consiste el refuerzo en ciertos criterios evaluados.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25: Desempeño profesional del docente

ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		8,85	9,23	9,00
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		9,00	9,16	9,11
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,28	9,42	9,50
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		8,95	9,32	8,80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,79	9,34	9,06

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

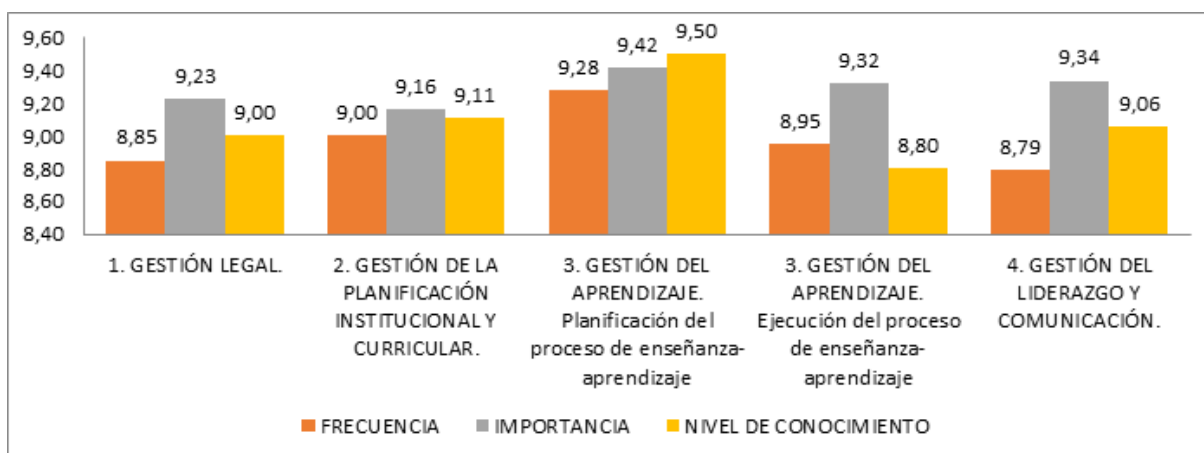


Figura 25: Desempeño profesional del docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el primer año de bachillerato de la Institución educativa “Jardín del Azuay”

Al realizar un análisis global del cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer año de bachillerato en la institución educativa Jardín del Azuay los datos obtenidos se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante luego de haber realizado una comparación jerárquica se pudo identificar que existe un indicador que obtiene una frecuencia baja con relación al resto, esta corresponde al indicador 4 (Gestión del liderazgo y comunicación) con una frecuencia de 8.79. En el ámbito de las instituciones escolares, los estudios más recientes han demostrado a través de abundante evidencia el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo en la eficiencia escolar. Un punto distintivo en este liderazgo es que a través de una estructura de gestión adecuada, se posibilita la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión escolar. Ocurre que estamos siendo espectadores y/o actores, a lo menos conceptualmente, de una transición entre una línea de liderazgo más tradicional denominada transaccionales que mantiene líneas de jerarquía y control (al modo burocrático) a un enfoque de liderazgo más transformacional que distribuye y delega” (Hopkins David, 1996. pp.386). Uno de los pilares primordiales para que se dé con éxito un aprendizaje significativo es el de poder llevar la disciplina en el aula y esto solo se logra si la persona que está al frente en este caso el docente logra tener un buen liderazgo ante el grupo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Luego de haber realizado todo el proceso de la presente investigación en lo correspondiente al desempeño docente en cada uno de los ámbitos como el de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación se puede concluir que toda los docentes de la institución educativa investigada se encuentran con alguna falencia en cada una de ellas debido a la falta de actualización de sus conocimientos o a su vez por la falta de experiencia en el campo educativo.
- Dentro de la unidad educativa los docentes investigados no realizan en su totalidad las actividades como parte del desempeño docente muchas de las veces esto se debe a la falta de conocimiento sobre el tema o a su vez por una mala planificación de cada una de las mismas.

- El nivel de conocimiento que poseen los docentes en cada uno de los diferentes ámbitos para el desempeño de sus actividades se puede concluir que son aceptables no obstante la falta de experiencia y al no contar con docentes que tengan un título profesional para el desarrollo de las actividades dentro de las aulas hace que en el transcurso del proceso educativo existan falencias.

RECOMENDACIONES:

- Para poder mejorar el desempeño docente en cada una de los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación se recomienda realizar una capacitación continua a todo el personal mediante cursos cortos, o talleres referentes a cada uno de los temas.
- Para un desarrollo pleno de las actividades de cada uno de los docentes se sugiere realizar una capacitación a todos ellos sobre planificación tomando en cuenta y haciendo un análisis la actualización curricular presentada por el mi misterio de educación.

- Para poder mejorar el nivel de conocimiento en el desempeño de las actividades de cada uno de los docentes se recomienda que la institución educativa al momento de realizar la contratación de docentes debe exigir que posean u título profesional.
- Para mejorar el liderazgo dentro de las aulas de la institución se recomienda realizar talleres sobre técnicas grupales y talleres de liderazgo con todos los docentes con el objetivo de lograr un mejor dominio de grupo, dar a conocer métodos y técnicas para captar la atención de los alumnos al momento del desarrollo de una determinada destreza.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA:

- ✓ Agüerrondo, I (2004). Los desafíos de la política educativa relativos a las reformas de la formación docente. Santiago de Chile: PREAL-CINDE.
- ✓ Agüerrondo, I. La Calidad de la educación. Ejes para su definición y evaluación. Programa Calidad y Equidad de la Educación. Organización de Estados Iberoamericanos por la educación, la ciencia y la cultura. Recuperado de <http://www.oei.es/calidad2/agüerrondo.htm>
- ✓ Bigge, M. (1986). Teoría de aprendizaje para maestro. Caracas: Trillas.

- ✓ Blanco, N. (1999). Aprende a ser profesor/a. El papel del prácticum en la formación inicial. Madrid: Akal.
- ✓ Blanco, A. (2009). Aprende a enseñar. Barcelona España: Book Print.
- ✓ Bromberg, A., Klrzanov, E. y Longueira, M. (2007): *Formación Profesional Docente: Nuevos enfoques*. Bueno Aires, Argentina: Bonum.
- ✓ Cerda G,H. (2011). La nueva evaluación Educativa, Desempeño, logros, competencias y estándares. Bogotá, Colombia: Imprente Editorial S.A.
- ✓ Correa, C. (1999). Aprende y enseña en el siglo XXI. Santafé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- ✓ *Educación 2006-2015*. Quito, Ecuador. Recuperado de www.educación.gov.ec.
- ✓ Gimeno Sacristán J y Carbonell Sebarroja J.(2004). El sistema educativo una mirada crítica. Barcelona España: Graficas Muriel S.A.
- ✓ Méndez, N. (20 de Febrero de 2009). *La Importancia de la Planificación en la Administración*. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000049.pdf>
- ✓ Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Instrumentos para la evaluación docente*. Quito, Sistema Nacional de Evaluación.
- ✓ Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito. Recuperado de: <http://estandares.educacion.gob.ec/index.ph>.
- ✓ Méndez, N. (20 de Febrero de 2009). *La Importancia de la Planificación en la Administración*. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000049.pdf>
- ✓ Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

- ✓ Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- ✓ Pilonieta ,G. (2006). *Evaluación de competencias profesionales básicas del docente. Estrategia efectiva*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- ✓ Quito, M y Campo A. (2000). *Formación de Formadores en Educación Media y Básica*. Santafé de Bogotá, Colombia: Imprenta convenio Andrés Bello.
- ✓ Rosales, C. (2003). *Criterios para una evaluación formativa. Objetivos. Contenido. Profesor. Aprendizaje. Recursos*. Madrid: Narcea.

ESTRATEGIA

PROPUESTA

ESTRATEGIA

AMBITO: Planificación Institucional y Curricular			
PROBLEMA IDENTIFICADO: Falta de planificación en los proceso de enseñanza-aprendizaje			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Capacitación en el ámbito de la Planificación Curricular (Plan de clase)			
OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento de la calidad de educación mediante talleres de capacitación sobre lo referente a la Planificación Curricular con los docentes evento del colegio Jardín del Azuay.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión conjunta con los docentes la Planificación Curricular dada por el Ministerio de Educación. • Taller sobre las estrategias a emplearse en cada uno de los momentos de la planificación(plan de clase) • Taller sobre liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrega de material didáctico a cada uno de los docentes de las diferentes áreas, el coordinador será quien lleve a cabo dicho taller. ✓ Realizar una planificación modelo siguiendo todos los lineamientos mediante grupos de trabajo. ✓ En grupos de trabajo compartir vivencias sobre liderazgo, soluciones ante ciertos problemas de disciplina. 	Aulas Textos Proyector Esferos Hojas de papel boom Humanos	A la conclusión de cada jornada se realizara una evaluación abierta en la que se intercambiara vivencias con cada uno de los participantes

Bibliografía:

- ✓ Velazquez R,(2005).Habilidades directivas y técnicas de liderazgo, Madrid: ideas propias editorial.
- ✓ Ministerio de Educación(2013). Lineamientos Curriculares.

ANEXOS

Anexo 1:

Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

De mi consideración:

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

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

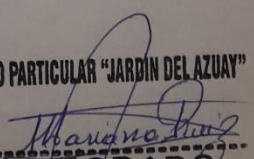
Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

COLEGIO PARTICULAR "JARDIN DEL AZUAY"


RECTORADO

09/01/2014

Anexo 2:

Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal 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.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido 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 por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Anexo 3:

Modelo de los instrumentos de investigación.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:

Pública		Municipal		Particular		Fiscomisional	
---------	--	-----------	--	------------	--	---------------	--
- Ubicación geográfica:

Urbana		Rural	
--------	--	-------	--

✓ DATOS DEL DOCENTE:

- Sexo F () M ()
- Edad () años
- Años de experiencia docente ()
- Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()
- Nivel de estudio:

Bachiller		Profesor		Tercer nivel		Cuarto nivel	
-----------	--	----------	--	--------------	--	--------------	--
- Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial		Básica		Bachillerato		Básica y Bachillerato	
---------	--	--------	--	--------------	--	-----------------------	--
- Modalidad de trabajo:

Presencial		Semipresencial		Distancia	
------------	--	----------------	--	-----------	--
- Relación laboral:

Contrato		Nombramiento		Honorario	
----------	--	--------------	--	-----------	--

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

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

Anexo 4:

Fotografías de la institución educativa y de los encuestada



